

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

APPROACHES FOR DEVELOPING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF
PRIMARY SCHOOL TEACHERS



Miss Maneerat Prangthong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Educational Management
Department of Educational Policy, Management, and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2018

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา

โดย

น.ส.มณีนันท์ ปรารักษ์ทอง

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้อย

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.พฤษี ศรีบรรณพิทักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้อย)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.ศกฉรรณ เปลี่ยนจำ)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

มณีนรรัตน์ ปรารักษ์ทอง : แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูใน
โรงเรียนประถมศึกษา. (APPROACHES FOR DEVELOPING ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIORS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.
สุกัญญา แซ่มซ้อย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู
โรงเรียนประถมศึกษา 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู
โรงเรียนประถมศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ
แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยความถี่ ร้อย
ละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย
พบว่า

1. ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนประถมในภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พฤติกรรมด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความ
ร่วมมือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ส่วนพฤติกรรมด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับ
มากที่สุด คือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

2. ภาพรวมแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา มีแนวทางการพัฒนาเป็นรูปแบบผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานและการ
ฝึกอบรมนอกรางาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม
คือ การเรียนรู้แบบออนไลน์และการให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นแนว
ทางการพัฒนาที่เหมาะสม คือ การอบรมสัมมนาและการเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม ด้านพฤติกรรมการให้ความ
ช่วยเหลือแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม คือ การศึกษาดูงานและการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการ
เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม คือ ระบบพี่เลี้ยงและ
การศึกษาดูงาน และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม คือ การศึกษาดูงานและ
การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว

สาขาวิชา บริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อนิติดี
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5983864827 : MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT

KEYWORD: ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIORS / PRIMARY SCHOOL TEACHERS

Maneerat Prangthong : APPROACHES FOR DEVELOPING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS. Advisor: Asst. Prof. Sukanya Chaemchoy

The objectives of the research were 1) to study the level of organization citizenship behaviors of primary school teachers 2) to propose approaches of developing organization citizenship behaviors of primary school teachers. The respondents were 304 teachers. The data were collected using questionnaires and suitability and possibility test. Quantitative data were analyzed using frequency distribution, percentage mean, standard deviation and content analysis. The findings indicated that:

1. The organization citizenship behaviors of primary school teachers in overall were at highest level. Considering each aspect: Civic virtue, Courtesy and Altruism were rated highest level, followed by Sportsmanship and Conscientiousness were rated high level.

2. Approaches of organization citizenship behaviors of primary school teachers were integrated on the job training with off the job training. Considering each aspect: the appropriated methods of Conscientiousness were E-Learning and One-to-One Counseling. The appropriated methods of Sportsmanship were Lecture and Seminar. The appropriated methods of Altruism were Field Trip and Experience Based/In-work Learning. The appropriated methods of were Coaching and Field Trip and the appropriated methods of Civic virtue were Field Trip and Counseling.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Educational Management

Student's Signature

Academic Year: 2018

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงในการแนะนำช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา แซ่มซ้อย อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ทุ่มเทเวลาให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็นในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งคอยติดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาจากท่านเป็นอย่างยิ่ง

กราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และ ดร. สกพลวรรณ เปลี่ยนขำ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีจิตเมตตาให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ รวมถึงให้กำลังใจอย่างเสมอมาในการทำวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาถ่ายทอดความรู้ คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ทางบริหารการศึกษาและทางการวิจัยตั้งแต่ต้นจนสำเร็จการศึกษา

กราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ เพ็ญศิริ คิมทอง รองผู้อำนวยการ สงคราม ที่น้ำคำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุพัฒนา หอมบุปผา ดร. จุติกรณัฏ์ ยาวินไชย จารึกศิลป์ ดร. หทัยทิพย์ ลิขิตชกสมิต ดร. จุฑาทิพย์ สร้อยสุวรรณ คณะครูของโรงเรียนบ้านหนองหาดใหญ่ และคณะครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตลอดเวลา สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณคุณพ่อ นายเสรี ปรารงค์ทอง คุณแม่ นางคณินิจ ปัทมะรางกูล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยา ปัทมะรางกูล และครอบครัวที่ได้ให้ความรัก กำลังใจ ดูแลช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษามาโดยตลอด ความสำเร็จและคุณประโยชน์อันเกิดจากการวิจัยนี้ ขอมอบให้ครอบครัว ครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณของผู้วิจัย ที่เป็นผู้ช่วยสนับสนุนที่สำคัญให้งานวิจัยนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาคนอกเวลาราชการ รุ่นที่ 26 ทุกคน สำหรับการช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจที่ตลอดมา

มณีรัตน์ ปรารงค์ทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	6
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย	7
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	11
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 แนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	13
2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	13
2.1.2 ขอบเขตของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	15
2.1.3 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism).....	34

2.1.4 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy).....	37
2.1.5 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship).....	39
2.1.6 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue).....	41
2.1.7 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)	43
2.1.8 พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	46
2.1.9 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-Development).....	47
2.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD)	50
2.2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	51
2.2.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	56
2.2.3 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	76
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	84
บทที่ 3	87
วิธีการดำเนินการวิจัย	87
1. ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา.....	87
2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	91
บทที่ 4	96
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา.....	97
1.1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล.....	97

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา.....	98
1.3 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	106
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา.....	116
2.1 ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา.....	116
2.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	130
2.3 การแก้ไขตามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา.....	135
2.4 นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา.....	137
บทที่ 5	141
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	141
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	141
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	147
5.3 ข้อเสนอแนะ	153
บรรณานุกรม	156
ประวัติผู้เขียน	158
ภาคผนวก ก.....	168
ภาคผนวก ข.....	164
ภาคผนวก ค.....	182
ภาคผนวก ง	185





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตาราง 1 : 5 องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	32
ตาราง 2 : รูปแบบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแยกแต่ละหัวข้อ	33
ตาราง 3 : ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาของ Nadler	57
ตาราง 4 : จำนวนโรงเรียนและครูผู้ให้ข้อมูล	88
ตาราง 5 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย วิธีการ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	93
ตาราง 6 : สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล	97
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา.....	99
ตาราง 8 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ	100
ตาราง 9 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	101
ตาราง 10 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น.....	102
ตาราง 11 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ	103
ตาราง 12 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	105
ตาราง 13 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน ..	106
ตาราง 14 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ	108

ตาราง 15 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น.....	110
ตาราง 16 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม ความอดทนอดกลั้น	111
ตาราง 17 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการณ์ให้ความ ร่วมมือ	113
ตาราง 18 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่	114
ตาราง 19 : แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา.....	Error! Bookmark not defined.
ตาราง 20 : (ร่าง) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา.....	122
ตาราง 21 : ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	130
ตาราง 22 : ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	131
ตาราง 23 : ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	132
ตาราง 24 : ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	133
ตาราง 25 : ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	134

สารบัญภาพ

แผนภาพ 1 : กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
แผนภาพ 2 : ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น.....	59



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ครูอาวุโสในโอกาสที่เข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานเข็มเครื่องหมายเชิดชูเกียรติมีข้อความที่เกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีไว้ตอนหนึ่งว่า "ครูที่แท้นั้นต้องเป็นผู้กระทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดุสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัยสำรวมระวางความประพฤติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนอันดีงาม ต้องปลื้มใจ ปลื้มใจออกจากความสบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่ควรแก่เกียรติภูมิ ต้องตั้งใจให้มั่นคงและแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้นทั้งในด้านวิชาการและความรู้ในเหตุผล พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ครูอาวุโสในโอกาสที่เข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานเข็มเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ([http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=313501, 2551](http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=313501,2551)) อาจกล่าวได้ว่า ครูต้องมีความอดทนอดกลั้น ขยันหมั่นเพียรหาความรู้ รักษาระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดี และต้องมีเมตตาต่อศิษย์ ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากครูเป็นผู้สร้างอนาคตของชาติ ที่จะช่วยหล่อหลอม สร้างสมประสบการณ์ องค์ความรู้ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ความประพฤติ บุคลิกภาพ ของคนให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ได้ (แพรวภัทร ยอดแก้ว, 2556) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า “ครู” หนึ่งในบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากครูเป็นผู้หล่อหลอม สร้างสมประสบการณ์ องค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ความประพฤติ บุคลิกภาพให้กับผู้เรียน เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ เรื่องวิทย ลัมปนาท (2539) ที่กล่าวว่า ครูอาจารย์จำเป็นต้องอบรมคนให้เป็นคนดี เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานสร้างตัวและดำรงตนให้เป็นหลักเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยครูจะต้องเป็นผู้ประพฤติตนดีทั้งในด้านวิชาการ คือ ต้องฝึกฝนให้มีความชำนาญในด้านความรู้และวิธีสอนจนสามารถสอนได้อย่างดี และจะต้องเป็นตัวอย่างในการประพฤติตนที่ดี ทั้งนี้เพื่อให้เห็นเป็นแบบอย่างชัดเจนอันสอดคล้องเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดี

ความหมายของครูจะเห็นได้จากกฎหมายบางฉบับ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “ข้าราชการครู” หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนของรัฐ เห็นได้ว่าหน้าที่หลักของครู คือ เป็นผู้สอนในโรงเรียน แต่ในความเป็นจริงครูผู้สอน ทั้งครูประจำการ และครูอัตราจ้าง มิได้มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน

เท่านั้น แต่ยังมีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ปฏิบัติ ถึงแม้ว่างานนั้นๆ ครูจะมีความถนัดหรือไม่ก็ตาม

การปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนนั้น มีแบ่งเป็นฝ่ายต่างๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียนส่วนใหญ่ก็คือ ครูผู้สอน ทั้งครูประจำการ และครูอัตราจ้าง ที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน แต่ภาระงานอื่นตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ดูแล รับผิดชอบนั้นก็ต้องดำเนินงานอย่างละเอียดรอบคอบ และยังเป็นเกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ของโรงเรียนที่ต้องทำให้ถูกต้อง ดังนั้นภาระงานของครูผู้สอนจึงมีปริมาณ และมีความเครียดมากขึ้น ถึงแม้จะมีโครงการคืนครูให้นักเรียน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการครูที่ต้องปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่ภารกิจหลักในการพัฒนาผู้เรียนได้กลับไปปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และข้าราชการครูได้ปฏิบัติการสอนได้เต็มที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) เช่นเดียวกับนโยบายคืนครูสู่ห้องเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ทำให้เป็นประโยชน์ต่อครูทั้งในเรื่องการเตรียมการสอน และการพัฒนาขีดความสามารถของครู โดยทั้ง 2 นโยบายมีความคล้ายคลึงกันในการลดภาระงานอื่นๆ ของครูผู้สอน และสรรหาครูธุรการมาปฏิบัติงานทดแทน

เนื่องจากปัจจุบันการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นด้วยความล่าช้า ไม่เป็นระบบ ไม่สอดคล้องกันในแต่ละฝ่าย ไม่มีการประสานงาน และบุคลากรยังปฏิบัติงานไม่ตรงตามความถนัดของตนเอง ทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปได้อย่างล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553) ด้วยคำสั่งและวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติกันมา ทำให้ครูที่มารับงานใหม่ไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองถนัดได้ และยังคงอาศัยการเรียนรู้ การขอคำปรึกษาจากครูอาวุโส หรือครูที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาก่อน ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังต้องจัดการเรียนการสอน และต้องรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานที่ตนเองไม่ถนัดหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น แต่ด้วยความคาดหวังที่มีต่อศักยภาพของครูว่า ครูต้องสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งการจัดการเรียนการสอน การอบรมศิษย์ และต้องปฏิบัติงานอื่นตามที่มีผู้บริหารมอบหมาย ครูจึงรับภาระงานเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีข้อแม้ จากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ควรเป็นการพัฒนาที่ครูได้ฝึกฝนตนเองในสภาวะของการปฏิบัติงานปกติ สร้างโอกาสให้ครูได้ทำกิจกรรมตามความถนัด ความสนใจด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลายครู แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันครูก็ยังไม่สามารถเลือกปฏิบัติตามที่ตนเองถนัด หรือมีความสนใจได้ และโกศล ตามะทะ (2559) แสดงให้เห็นว่า ครูมีความจำเป็นที่จะต้องมียุติธรรมที่เต็มใจที่จะทำงาน ทั้ง

งานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น การสอน และงานในบทบาทพิเศษ เช่น การอบรม โดยไม่ได้คำนึงถึงการให้รางวัล หรือการกำหนดบทลงโทษ ซึ่งเรียกว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 หมวดที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ 12 ข้อ พบว่ามีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ข้อที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และข้อที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาสอดคล้องกับการพัฒนาตนเอง (Self Development) ข้อที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนก็มีความจำเป็นในการดำเนินการบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ หากครูผู้สอนขาดแรงใจ แรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ผลงานต่างๆ ก็จะไม่มีประสิทธิภาพ และหากขาดซึ่งความรัก ความรับผิดชอบในงานครูที่ปฏิบัติหน้าที่ ผลของงานก็อาจจะล่าช้า ครูขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดความเอาใจใส่ในงานต่างๆ งานของโรงเรียนก็จะไม่สำเร็จตามเวลากำหนด ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนจึงมีความสำคัญในการช่วยพัฒนา สร้างแรงใจ และส่งเสริมความรักในงานที่ทำ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยผู้ที่บทบาทในการแนะนำแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนได้มากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน ดังที่ได้กล่าวไว้ในบทความผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นมืออาชีพ ในหัวข้อลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ (วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก, 2559) ในด้านความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องสามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การรู้จักยกย่องกัน การอยู่ร่วมและปฏิบัติงานแบบเพื่อนร่วมอาชีพเป็นแบบ Colleague คือ เป็นเพื่อนร่วมงานไม่ใช่ในลักษณะลูกน้อง เจ้านาย ผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพจึงต้องใช้ความสามารถอย่างสูงในการบริหารจัดการ พัฒนา ดูแล สนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการเคารพศักยภาพของผู้อื่น และการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้นำในกระบวนการทำงานเป็นกลุ่มที่ดี

จากความสำคัญของบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จไปไม่ได้เลย หากสมาชิกในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และที่สำคัญที่สุดคือ หากขาด “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” (สิฐสรุ กระแสร์สุนทร, 2554) ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคมในองค์กร ทำให้เกิดความยืดหยุ่นซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ สามารถทำให้บุคคลจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ Organ (1988) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์การว่า เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจโดยไม่ได้ตระหนักอย่างชัดเจน ถึงระบบการให้รางวัลขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดของ องค์การและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้วยความสมัครใจนั้นหมายความว่า เป็นพฤติกรรมซึ่งไม่ได้ถูก บังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ หรือ ไม่ได้ระบุไว้ในรายละเอียดของงาน หรือสัญญาว่าจ้างระหว่าง บุคคลกับองค์การ จึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง และแม้จะไม่ได้ปฏิบัติ ก็จะไม่ถูก ลงโทษ

ดังนั้นหากผู้บริหารให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ต้องการก็จะทำให้ให้ครูมี ประสิทธิภาพจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพด้วย อย่างไรก็ตาม ตาม ัญญา ผลอนันต์ (2546: 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร ให้พนักงานได้ค้นพบศักยภาพ และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิง สมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี มีประสิทธิผล

2. ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กร ผู้บริหารวางแนวทางการปฏิบัติไว้ให้กับพนักงาน โดย พนักงานมีความสามารถในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่ประสบ ความสำเร็จทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงาน ออกไปได้ด้วยดี

3. ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็น หน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนา ตนจนมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

ดังนั้นการที่โรงเรียนจะพัฒนาไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้งผู้บริหาร และครูในการ ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนก็เช่นเดียวกันเมื่อผู้บริหารมีแนวทางที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานไปได้ตามแผน ก็ทำ ให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร

การพัฒนาครูมีความสำคัญในการสร้างพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูให้ เกิดขึ้นได้ เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานทำให้โรงเรียนมีการพัฒนา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.

กำหนด ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นประเด็นสำคัญอย่างมากในการบริหารโรงเรียน บริหารครูให้มีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็ง สร้างความสามัคคีในการร่วมมือกันทำงานของครูในโรงเรียน แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันเกิดปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานที่ไม่เข้าใจกัน อาจเป็นไปได้ว่า ได้ปฏิบัติงานที่ไม่ถนัด เกิดความขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือกับผู้บริหาร เนื่องด้วยโรงเรียนไม่สามารถคัดเลือกครูและบุคลากรได้เองเป็นการจัดสรรอัตรามาจากสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งครูและบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ พร้อมจะเรียนรู้ และมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนให้มีการอบรมในฝ่ายงานต่างๆ ในโรงเรียนที่ช่วยให้ครูได้อบรมร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการศึกษาแนวทางการพัฒนาที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถนี้ จึงเป็นประโยชน์ต่อการเป็นสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้องค์การมีความสามัคคี และการช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน

การพัฒนาครู จึงเป็นภารกิจหลักอีกอย่างหนึ่งในการดำเนินการเพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ มีความเข้าใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากร การพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทันท่วงทีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเป็นการส่งเสริม และปรับปรุงทักษะการทำงานของครู ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่โรงเรียนด้วย ต้องดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของครูให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานของโรงเรียน (จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559)

อย่างไรก็ตามในสภาพการณ์ปัจจุบันกลับพบปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนโดย ัญญลักษณ์ รุจิภักดิ์ (2555) ได้กล่าวว่า ครูบางคนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ปัจจุบันครูกลายเป็นนักธุรกิจ การสอนกลายเป็นการแลกเปลี่ยนสินค้าระหว่างครูกับลูกศิษย์ ไม่ใช่ครู มีอาชีพ เพราะมีจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพลดน้อยลงอย่างมาก อีกทั้งปัญหาครูในโรงเรียนเอกชนยังขาดแคลน และมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะเกษียณอายุราชการระหว่างปี 2556 -2560 จำนวน 104,108 คน (เสริมศักดิ์ พงษ์พานิช, 2556) และในปี 2561 มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกษียณอายุราชการ จำนวน 27,952 คน (<https://www.kroobannok.com/79552>, 2559) เป็นผลให้ปัจจุบันครูขาดแคลน และเชื่อว่าจะขาดแคลนต่อเนื่องไปอีก หากครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะทำให้ครูทำงานทั้งการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานอื่นเป็นด้วยความเต็มใจ และตั้งใจดังการศึกษาผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Organ (1994) สรุปได้ว่า หากบุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะทำให้มีการพัฒนาทักษะใน

การปฏิบัติงานตลอดเวลาสามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาท มีการปฏิบัติงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน รับผิดชอบในภาระหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท ด้วยความจงรักภักดี รวมทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์การอย่างเคร่งครัด ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถพัฒนา แก้ไข รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรจากตัวแปรที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ก็ย่อมจะส่งผลให้องค์การนั้นเป็นองค์การที่มีศักยภาพและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ดังนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู อาจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเรียนการสอน รวมทั้งอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูผู้สอน และนักเรียน และสำคัญที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น จากที่ครูผู้สอนมีความรัก ความเข้าใจในงานหลัก และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และมีความสุขในการถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียน อาจทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิชาชีพ และความสามารถในการปฏิบัติงานของตน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของครูมีผลดีต่อทั้งงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในหลายด้าน ดังเช่นความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นของนักเรียน ความสำเร็จ และโอกาสของครูและนักเรียน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวหากได้มีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในระยะยาวเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยการแนวทางการพัฒนาจะส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนให้มีความสำเร็จต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

1.3.2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

1.4.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behaviors) หมายถึง การกระทำของครูที่ไม่ได้มาจากข้อกำหนดในการทำงาน แต่เป็นคุณพินิจและความสมัครใจของครูเอง ซึ่งมีส่วนสร้างสรรค์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การกระทำที่ครูเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานล้นมือ แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการปฏิบัติงานหรือเมื่อประสบปัญหา เพื่อให้งานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ

2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำที่ครูให้เกียรติกันเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน พึงพวาอาศัยกัน เอาใจใส่ความรู้สึกซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาที่ไม่เข้าใจกัน

3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การกระทำที่ครูแสดงออกในทางบวกในการปฏิบัติงานถึงแม้ว่าผลการปฏิบัติงานจะไม่เป็นดังคาดหวัง รู้จักควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความกดดันจากการทำงาน

4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การกระทำที่ครูกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน เต็มใจเข้าร่วมปฏิบัติงานทั้งการทำงานนอกเวลาและในวันหยุด มีส่วนร่วมในการกำจัดอุปสรรคต่างๆ ของโรงเรียน

5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การกระทำที่ครูแสดงออกถึงการยอมรับในการทำตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด มีจิตสำนึกในหน้าที่ของตนเอง ทำงานเป็นระบบ เป็นระเบียบเรียบร้อย และช่วยดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน

1.4.2 การพัฒนาครู หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน

1.4.3 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) หมายถึง การฝึกอบรมในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการสอนงานในการปฏิบัติงานจริงและมีครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ ทำหน้าที่อธิบาย และกำกับดูแลให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง การฝึกอบรมในลักษณะนี้เหมาะสำหรับใช้ในฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญ ประกอบด้วย

1) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หมายถึง ครูสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในฝ่ายงานต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อให้เห็นภาพรวมของโรงเรียน และได้ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน มีทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันและสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน

2) **ระบบพี่เลี้ยง (Coaching)** หมายถึง ครูอาวุโส หรือครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ เต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำต่อครูในการปฏิบัติงานขึ้นชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี สามารถทำงานร่วมกับครูอาวุโส หรือครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นได้เป็นอย่างดี

3) **การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling)** หมายถึง ครูได้รับคำ แนะนำเมื่อเกิดปัญหาได้รับคำแนะนำในการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการวิจารณ์หรือไม่สบายใจในการปฏิบัติงานก็ได้กำลังใจจากครูพี่เลี้ยง หรือผู้บริหารเมื่อเกิดความท้อแท้ในการทำงาน ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียน

4) **การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team)** หมายถึง ครูได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติ และเคารพการตัดสินใจของครู แม้ทัศนคติจะไม่ตรงกันครูมีโอกาสได้ทำงานกับทุกฝ่าย และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5) **การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning)** หมายถึง ครูมีโอกาสปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้รับโอกาสแก้ไขข้อผิดพลาด และปัญหาที่เกิดจากการทำงานครูมีโอกาสในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น

1.4.4 การฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) หมายถึง การฝึกอบรมครูภายนอกโรงเรียนเป็นการฝึกอบรมโดยการศึกษาดูงานการสัมมนา เพื่อให้ครูได้รับความเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ประกอบด้วย

1) **การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar)** หมายถึง ครูได้รับโอกาสไปอบรมเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการทำงาน

2) **การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)** หมายถึง ครูได้รับคำแนะนำในการหาความรู้ที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ได้เรียนรู้จากข้อจำกัดและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้น

3) **การศึกษาดูงาน (Field Trip)** หมายถึง ครูมีโอกาสได้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งงานที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของครู และนำวิธีการแก้ไขมาปรับใช้

4) **กรณีศึกษา (Case Studies)** หมายถึง ครูมีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของผู้อื่นเพื่อช่วยในการทำงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อฝึกการแก้ไขปัญหาและความอดทน แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

5) **การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning)** หมายถึง ครูมีโอกาสหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต (Internet) และแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงาน มีช่องทางในการหาและแบ่งปันข้อมูลระหว่างครูใน Social network และเรียนรู้วิธีการส่งงานทางอินเทอร์เน็ต เช่น E-mail

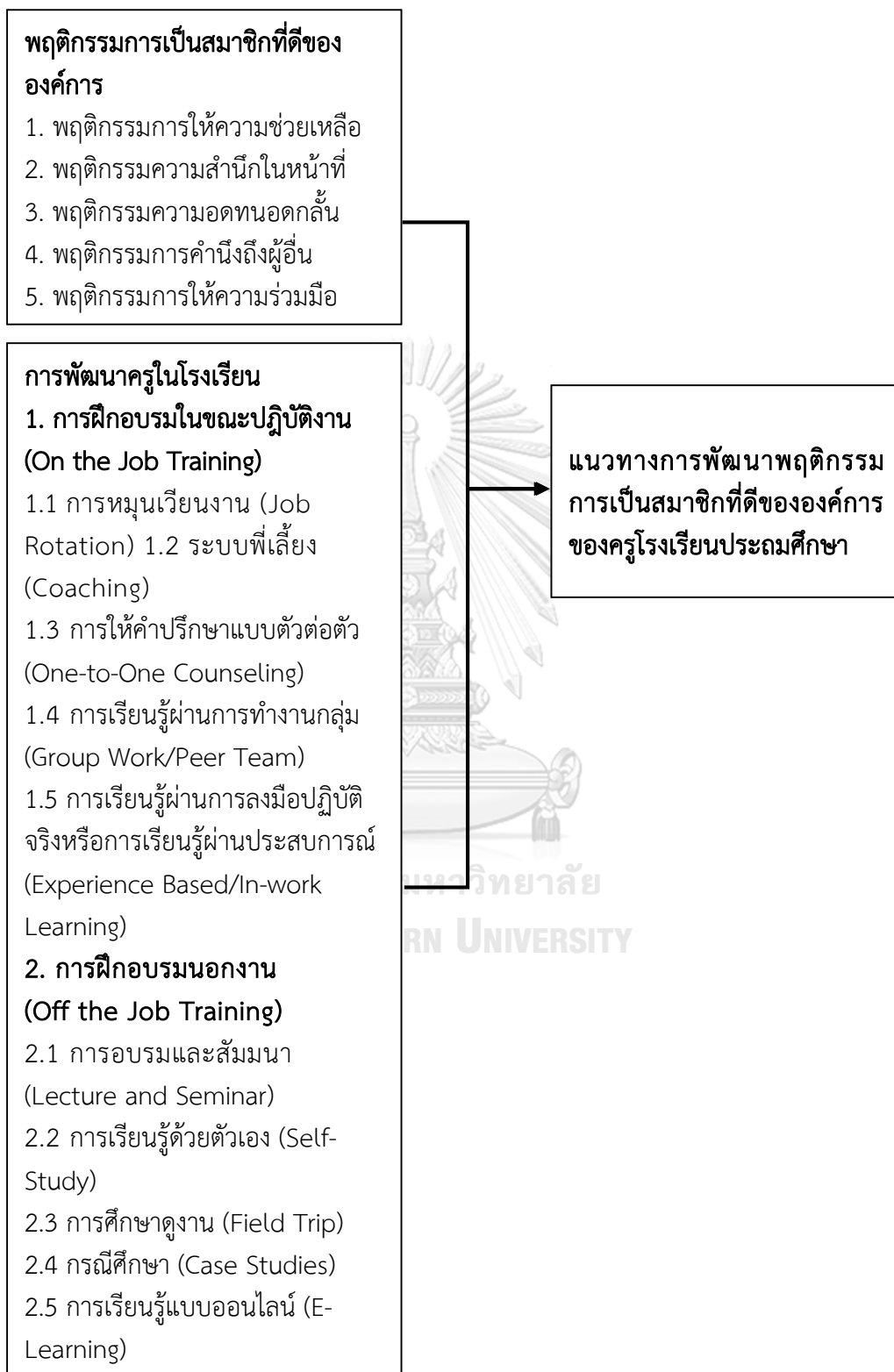
1.4.5 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู หมายถึง รูปแบบหรือกระบวนการการฝึกอบรมที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่ช่วยสร้างสรรค์ประสิทธิผลและประสิทธิผลขององค์การ

1.4.6 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในการดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีทั้งหมด 103 โรงเรียน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส ในจังหวัดสมุทรสาคร

1.4.7 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา



1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพ 1 : กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งหมด 103 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อแยกตามขนาดของโรงเรียน

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีขอบเขตเนื้อหา 2 ขอบเขต คือ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 1.2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 1.3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 1.4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) 1.5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และ 2) การพัฒนาครู ประกอบด้วย 2 วิธี ได้แก่ 2.1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) 2.2) การฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training)

1.6.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2560 – ตุลาคม 2561

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ให้สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นเสริมสร้างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อโรงเรียน เช่น ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ สามารถนำผล การศึกษาไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบาย และระเบียบปฏิบัติในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ครูให้มีความเหมาะสมต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปเป็น แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยมี สาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

- 2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- 2.1.2 ขอบเขตของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- 2.1.3 ความหมายของพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ
- 2.1.4 ความหมายของพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น
- 2.1.5 ความหมายของพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
- 2.1.6 ความหมายของพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ
- 2.1.7 ความหมายของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
- 2.1.8 ความหมายของพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 2.1.9 ความหมายของพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง

2.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 2.2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2.3 ขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมของสมาชิกที่ดีในองค์กร ได้มีผู้ให้นิยามไว้ ดังนี้

Katz และ Kahn (1989 อ้างถึงใน Organ, 1991: 275) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงาน รัฐบาล ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกต และถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่ พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่าง ๆ ในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

War (1996: 170) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจทำตามสถานการณ์โดยเป็นอิสระจากองค์กร เช่น การทำสิ่งที่ชอบให้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ พฤติกรรมเหล่านี้จะได้รับการแสดงออกนอกพนักงานที่รับรู้ว่าการจ้างงานเป็นไปอย่างเท่าเทียม

Spector (1996: 257) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานตรงเวลา การช่วยเหลือคนอื่นๆ การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช่เวลาในที่ทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว

Organ (1997: 85) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง บทบาทพิเศษ หรือบทบาทที่นอกเหนือกว่างานในหน้าที่ ไม่มีรางวัลให้ในระบบที่เป็นทางการ

Newstrom และ Davis (1997: 265) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติโดยสมัครใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการ ปฏิบัติดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

Greenberg และ Baron (1997: 370) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรที่นอกเหนือจากความต้องการในงานที่เป็นทางการของพวกเขาหรือเป็นการปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

Luthans (1998: 148) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีส่วนร่วมกับองค์กรเกินกว่าบทบาทหน้าที่ในการทำงานผลจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และควมมี ประสิทธิภาพขององค์กร

George และ Jones (1999: 93) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การป้องกันขโมยในองค์กร การป้องกันไฟไหม้การให้คำแนะนำทางบวกเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ

Maschane และ Gilnow (2000: 207) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ เช่น หลีกเลียงความขัดแย้งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความอดทนต่อการบีบบังคับ การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ปกติของตน

Dubin (2000: 352) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจของพนักงาน แม้ปราศจากคำสั่งสัญญาว่าจะให้รางวัล ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ทำให้ หน่วยงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น

Moorhead และ Griffin (2001: 108) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กร

Greenberg (2002: 128) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่เป็นทางการในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์กร

Organ (1987, p.4) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงาน ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดขึ้นให้พนักงานปฏิบัติแต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

Organ & Konovsky (1989, p.157) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ และไม่ได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นทางการ

روبบินส์ (Robbins, 2001 อ้างอิงใน อัมพร พรพงษ์สุริยา, 2544, หน้า 41) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมของสมาชิกที่ดีในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้หน้าที่ขององค์กรมีประสิทธิผล พนักงานมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สฎายุ ธีระฉนิชตระกูล (2549, 22) ให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่เกี่ยวข้องกับกาให้รางวัลหรือการลงโทษ เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ซูติมา ซูติชิวานันท์ (2553, 10) ให้ความหมายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในงานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เป็นค่านิยมที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและส่วนรวม

บัวทิพย์ ศุภสร (2556, 42) ให้ความหมายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ที่พนักงานมิได้แก่องค์การนอกเหนือจากบทบาทที่องค์การคาดหวังไว้ และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์การ พฤติกรรมเหล่านั้นช่วยสนับสนุนองค์การ สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงาน สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นพนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยองค์การไม่ได้ร้องขอและไม่ได้บังคับให้ทำ รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

ดังนั้น จึงขอสรุปความหมายของพฤติกรรมของสมาชิกที่ดีในองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เต็มใจทำงานเพื่อองค์การ ไม่ได้ถูกบังคับด้วยรางวัลหรือของตอบแทน เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในองค์การ

2.1.2 ขอบเขตของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Organ and Konvsky (1989 cited in Spector, 1996: 258) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้เป็น 2 รูปแบบ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหา บางทีเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานผู้ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (compliance) เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่องค์การต้องการให้ทำและปฏิบัติตามกฎ เช่น มาทำงานตรงเวลา และไม่กินเวลาทำงาน

Morrison (1995 cited in Koys, 2001: 104) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า

2. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่จะให้ความช่วยเหลือลูกค้าทั้งภายในและภายนอก

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้าเป็นอย่างดี Greenberg and Baron (1997: 370) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการด้วยกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ประการแรก เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

ประการที่สอง พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ

ประการที่สาม พนักงานไม่คิดว่าจะได้รางวัลเป็นทางการจากองค์กร องค์กรประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 5 รูปแบบดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโครงการที่ยาก สับเปลี่ยนวันหยุดเพื่อร่วมงาน อาสาที่จะช่วยเหลืองาน

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด เชื่อฟังกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับวิถีชีวิตขององค์กร เช่น การให้ความสนใจเกี่ยวกับการประชุมด้วยความสมัครใจ อ่านประกาศต่างๆ มากกว่าที่จะขว้างทิ้งไปในเรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก เก็บข้อมูลใหม่ๆ

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบ่น และการมีพฤติกรรมตามคำกล่าวที่ว่า “ยิ้มและอดทนในการทำงาน ไม่ค้นหาสิ่งที่มีผิดพลาดขององค์กร”

5. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไป เมื่อมีการถกเถียงหรือช่วยจากบุคคลอื่น

จากการทบทวนงานวิจัย เรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การทบทวนความสำคัญทางทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ และข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคตโดย Podsakoff และคณะ (2000: 518-525) ผู้วิจัยได้แนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1. Smith และคณะ (1983) ได้แบ่ง รูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย และความตั้งใจที่ช่วยเหลือบุคคลในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญหน้ากัน เช่น ช่วยแนะนำงานให้เพื่อนใหม่ช่วยเหลือเพื่อนที่ต้องทำงานหนัก

1.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการมากกว่าเป็นรูปแบบของตระหนักรู้ ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์กับคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทางอ้อมในเรื่องเกี่ยวกับระบบการทำงานในองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลาทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องที่ไร้ประโยชน์พฤติกรรมเหล่านี้มีบางสิ่งทีคล้ายคลึงกับการให้ความร่วมมือ หรือการยอมรับบรรทัดฐานที่กำหนดว่า พนักงานที่ดีควรจะต้องปฏิบัติตนอย่างไร

2. Organ (1988, 1990) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

2.1 พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ว่า จะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้างช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่คั่งค้าง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย สับเปลี่ยนวันหยุดให้กับเพื่อนร่วมงาน

2.2 พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช่อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไปเมื่อมีการถกเถียงหรือยั่วจากบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น และจัดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ที่ต้องการเกี่ยวกับตารางการทำงาน

2.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความอดทนต่อปัญหาหรือความไม่สะดวกสบายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่พอใจ

2.4 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำที่สุด เช่น มีความตรงต่อเวลา การช่วยดูแลรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน เชื้อฟังกฎระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

2.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบ เชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่แสดงความคิดเห็น แต่ต้องอ่านจดหมาย ให้ความสนใจในที่ประชุมด้วยความสมัครใจ อ่านประกาศต่างๆ มากกว่าที่จะขว้างทิ้งไปในเรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก และเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กร

3. Graham (1989) และ Moorman และ Blakely (1995) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Interpersonal Helping) เป็นพฤติกรรมเน้นที่การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ

3.2 พฤติกรรมความภักดี (Loyalty Boosterism) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนองค์กรโดยให้ภาพที่ดีปรากฏต่อบุคคลภายนอก

3.3 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่เป็หน้าหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำในสิ่งที่เกินกว่าภาระงานในหน้าที่

3.4 พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการติดต่อสื่อสารในสถานที่ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของลุ่มและบุคคล

4. Graham (1991) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 3 รูปแบบดังนี้

4.1 พฤติกรรมความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นการระบุดึงความจงรักภักดีต่อผู้นำขององค์กรและต่อองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมที่ช่วยปกป้ององค์กรจากการถูกคุกคามซึ่งช่วยให้องค์กรมีชื่อเสียง และร่วมมือกับพนักงานคนอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนความสนใจขององค์กร

4.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Organizational Obedience) ให้ความสำคัญที่โครงสร้างขององค์กร คำพรรณนางาน และนโยบายของฝ่ายบุคคลที่ช่วยบันทึก และยอมรับความต้องการ และสิ่งที่ปรารถนาตามกฎหมายเกณฑ์ ข้อปฏิบัติเชิงโครงสร้างอย่างมีเหตุผล การยอมอยู่ภายใต้กฎหมาย (Obedience อาจหมายถึง การเคารพต่อกฎ และคำสั่งในเรื่องความตรงต่อเวลาการทำงานให้สำเร็จ และช่วยดูแลรักษาทรัพยากรขององค์กร)

4.3 พฤติกรรมมีส่วนร่วม (Organizational Participation) เป็นความสนใจในเหตุการณ์ขององค์กร แนะนำความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมที่มีความถูกต้อง โดยเก็บข้อมูลอธิบายผ่านความรู้สึกรับผิดชอบในระบบการจัดการในองค์กร รวมทั้งให้ความสนใจในการประชุมที่ไม่มีกำหนดการ การแบ่งปันข้อมูลด้านความคิดเห็น และแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้อื่นและส่งข่าวสารที่ไม่ดี หรือข่าวสารที่สนับสนุนแนวคิดที่คนไม่ชอบเพื่อใช้ขัดแย้งกับความคิดของกลุ่ม

Williams และ Anderson (1991 อ้างถึงใน James และคณะ, 2002: 93-108) ได้แบ่งแนวคิด เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals-OCB-I) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่นการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงานเป็นต้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (Organizational -Citizenship Behavior Directed Toward Organization-OCB-O) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป

ต่อมา Organ (1997 อ้างถึงใน James และคณะ, 2002: 93-108) ได้อธิบายถึงแนวคิดดังกล่าวว่า OCB-I นั้นได้แก่มิติของ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ส่วน OCB-O ได้แก่มิติของ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

หลังจากนั้น Organ (1987, 1988, 1990, 1991 อ้างใน Linn และคณะ, 2000: 3) ได้ทำการศึกษาและแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (เช่น เพื่อนร่วมงาน) ทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น เช่น การแสดงให้พนักงานทราบถึงการใช้เครื่องมือต่างๆ

2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง ท่าทางหรือการแสดงกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพอ่อนน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งการทำงานในองค์กรนั้นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน สิ่งทีบุคคลหนึ่งกระทำหรือตัดสินใจ ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ดังนั้นการสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะด้วยความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม ในบางครั้งเรามีสิทธิที่จะแสดงถึงข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน แต่การร้องทุกข์ดังกล่าวอาจทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระมากเกินไป ดังนั้น พนักงานเหล่านั้นจึงรู้จักการรอคอยอย่างผู้ที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆภายในองค์กร เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมและในรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร ไม่ใช่เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงานภายในองค์กรหนึ่งๆนั้น พนักงานทุกคนถือเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งองค์กรก็เปรียบเสมือนทีมขนาดใหญ่ ที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกทีม หรือสมาชิกขององค์กรก็ควรปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกทีมที่ดี และเป็นสมาชิกองค์กรที่ดีด้วย

Podsakoff, Ahearne and Mackenzie (1997 อ้างถึงใน กฤษณา สุเทพากุล, 2558) กล่าวถึงประโยชน์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีผลโดยตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคคลสามารถทำงานได้หลายบทบาทหน้าที่
2. ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ
3. มีบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด โดยมีเป้าหมายมุ่งเน้นในเรื่องการสร้างผลงาน
4. มีการช่วยเหลือการทำงานของเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกทีมงาน
5. เสริมสร้างการร่วมมือกันของผู้ร่วมงานเนื่องจากการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ในหลายบทบาทหน้าที่ จึงทำให้สร้างผลงานได้อย่างรวดเร็ว

6. สามารถรักษาและดึงดูดให้พนักงานที่ดีคงอยู่กับองค์กร เป็นการเพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

สฎายุ ธีระฉวีตระกูล (2547 อ้างถึงใน บุญพริกา วงษ์วานิช และทิพย์รัตน์ เลหาวิเชียร, 2560) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่ามี 2 ด้าน คือ

1. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อตัวบุคคลคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อบุคคล เมื่อบุคคลความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเต็มใจร่วมมือกับองค์กร ในด้านการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมีแนวโน้มที่จะได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียวให้ทำงานได้หลายบทบาทมากขึ้น ช่วยเสริมสร้างด้านการจัดการ เสริมสร้างในการสร้างผลงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดสร้างผลงานได้เร็วขึ้น อีกทั้งยังสามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กร และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

ชญารัศมี ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2556) กล่าวถึงผลบวกของการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1. การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง เป็นพฤติกรรมนี้มีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

- 1.1 เกิดการสนับสนุนและเสริมสร้างผลผลิตของงาน (Productivity)
- 1.2 เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างพนักงานภายในหน่วยงาน หรือองค์กร
- 1.3 องค์กรมีความสามารถในการดึงดูดและรักษาคนดีคนเก่งไว้ได้
- 1.4 ผลการดำเนินงานขององค์กรมีความเป็นเสถียรภาพมากขึ้น

1.5 องค์การมีความสามารถในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000)

1.6 ลดต้นทุนทางการบริหาร

1.7 การใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรที่มีอยู่

2. ความรับผิดชอบบนพื้นฐานการตอบแทนและการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่ดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน การรับรู้การสนับสนุน ขององค์การในด้านต่างๆ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน สวัสดิภาพ ค่าจ้าง การพัฒนาพนักงาน โดยพนักงานจะตอบแทนความสัมพันธ์ด้วยการเพิ่มความไว้วางใจและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้า และพนักงานกับองค์การ กลายเป็นเครือข่ายทางสังคมในองค์การ เพิ่มความผูกพันต่อองค์การและความจงรักภักดี มีความพยายามทุ่มเทการทำงานด้วยกายและใจมากขึ้น เพื่อให้ตนเองและองค์การประสบความสำเร็จด้วยเป้าหมายร่วมกัน และมีการปรับปรุงประสิทธิภาพตนเองเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Becton, Giles & Schraeder, 2008)

บัวทิพย์ ศุภสร (2556) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้หลากหลายบทบาท รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทั้งยังสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการใฝ่รู้ และมุ่งมั่น รวมถึงความทุ่มเทของบุคลากร อันเป็นส่วนหนึ่งของการเกิดสมรรถนะส่วนบุคคลที่เพิ่มขึ้น และมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยนำไปสู่ความสามัคคีอันเป็นผลดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลต่อบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความเต็มใจร่วมมือกับองค์การ สนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน สามารถทำงานได้หลากหลายบทบาท รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลดีต่อองค์การ มีจุดหมายความประสบความสำเร็จขององค์การและบุคลากรร่วมกัน มีการปรับปรุงประสิทธิภาพตนเองเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทำให้ดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์การ และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์การ

แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Organ (1988, 4) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (altruism)
2. การสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness)
3. ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา หรือความอดทนอดกลั้น (sportsmanship)
4. การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy)

5. การให้ความร่วมมือ (civic virtue)

Katz (1964, cited in Sumi Jha, 2014 p. 20) กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (Extra-role behavior) เป็นพฤติกรรมที่ไม่มุ่งเน้นที่เป้าหมายขององค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติเอง

Williams (1988, อ้างถึงใน ชุตินา ชุตินานันท์, 2553: 13)

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals : OCB-I) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล การช่วยเหลือกันทำงาน

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization : OCB- O) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Baird K. Brightman & John W. Moran (2006, 678) กล่าวถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยให้มีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร และระหว่างพนักงาน ดังนี้

1. การรู้จักหน้าที่ของตนเอง
2. การปฏิบัติตนและกฎหมาย
3. การจัดพนักงานให้เหมาะสมกับงาน

Pearce et al., 2003; Sims and Manz, 1996 กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรจำแนกได้ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบในหน้าที่
2. การช่วยเหลือและร่วมมือ
3. ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน

Organ and Konvsky (1989 cited in Spector, 1996: 258) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 2 รูปแบบ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงการทำงาน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (compliance) เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่องค์กรต้องการให้ปฏิบัติตามกฎ เช่น มาทำงานตรงเวลา

Morrison (1995 cited in Koys, 2001: 104) จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า

2. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือลูกค้าทั้งภายในและภายนอก

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้าเป็นอย่างดี

Graham (1991) ได้แยกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 3 รูปแบบดังนี้

1. พฤติกรรมความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) คือ การระบุดึงความจงรักภักดีต่อผู้นำขององค์กรและต่อองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์กรมีชื่อเสียง และมีความร่วมมือกันกับพนักงานคนอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนองค์กร

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Organizational Obedience) คือ ให้ความสำคัญที่โครงสร้างขององค์กร การเคารพต่อกฎ เคารพคำสั่งในเรื่องความตรงต่อเวลา และการทำงานให้สำเร็จ และช่วยดูแลรักษาทรัพยากรขององค์กร

3. พฤติกรรมมีส่วนร่วม (Organizational Participation) คือ ความสนใจในเหตุการณ์ขององค์กร แบ่งปันข้อมูลด้านความคิดเห็น และแนวความคิดใหม่ๆ กับพนักงานในองค์กร

บุญทริกา วงษ์วานิช และ ทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร (2560 : 39-40) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจากการศึกษาของ Organ and Bateman (1991) ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) คือ การกระทำที่เต็มใจช่วยเหลือพร้อมให้คำแนะนำผู้อื่นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงานโดยแสดงออกในลักษณะที่เป็นคำพูดและการกระทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง และในการพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเอง

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) คือ การคิดถึงผลลัพธ์ต่อผู้อื่นก่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไป รวมทั้งการให้ความเคารพสิทธิของผู้อื่น การคิดถึงส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

3. พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ (Conscientiousness) คือ การกระทำของที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบนโยบายขององค์กรด้วยความเคารพโดยมีความซื่อสัตย์ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร การใช้ เวลา และการใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์กรอย่างมีคุณค่า

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) คือ การกระทำที่แสดงออกถึงการร่วมมืบบทบาทในกระบวนการต่างๆ ขององค์กรไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่างๆภายในองค์กรการเข้าร่วมประชุม การปกป้อง

องค์การจากผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้น และการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์การ

5. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คือ การเผชิญต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นพนักงานก็เต็มใจในการอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่แสดงความไม่พึงพอใจออกมา

บัวทิพย์ ศุภสร (2556) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Organ (2006) ไว้ว่า สามารถแยกออกได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการแสดงความช่วยเหลือ คือ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ในลักษณะการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน หรือองค์กร รวมถึงลูกค้าขององค์กร ทั้งนี้จะคอยอุทิศตนและคอยให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน และให้ความช่วยเหลือทุกด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นในการช่วยคิด และหาทางออกรวมถึงป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมในการใส่ใจและคำนึงถึงเสมอ

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นความอดทนของบุคคลที่มีต่อความคับข้องใจที่เข้ามารบกวน หรือความเครียด ตลอดจนสามารถทนต่อความรู้สึกกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วม หรือดำเนินการต่างๆ ด้วย

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติตามระเบียบและสนองตอบนโยบายขององค์กรได้อย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคาดหมาย เช่น มีความตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว มีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ

พรเทพ แก้วเชื้อ (2560: 211-212) ได้กล่าวถึงการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior: OCB) ในประเทศไทยนั้นมีการศึกษามากมาย เพียงแต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย และมีการศึกษาวิจัยมากในประเทศไทย คือ การศึกษารูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Organ D.W. (1988) สามารถแบ่งออกได้ 5 รูปแบบดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการกระทำการช่วยเหลือผู้อื่นในองค์การ ที่มีปัญหาต่างๆ ที่ไม่ใช่ปัญหาของตนเอง ด้วยความสมัครใจ ด้วยความเต็มใจ ช่วยให้ผู้อื่นสามารถ ปฏิบัติงานได้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สภาวะต่างๆ ที่ผู้อื่นไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้หรือในสภาวะที่ไม่ ประกติ ประสานงานกับแผนกอื่นไม่ได้ โดยมีการเข้าช่วยเหลือด้วยความสมัครใจโดยไม่ได้รับรองขอ และ ด้วยความเต็มใจ

2. พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น (Courtesy) เป็นการแสดงการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิของแต่ละบุคคลในที่ทำงาน การกระทำทุกอย่างทุกอย่างเพื่อไม่ให้กระทบถึงบุคคลรอบข้าง การตัดสินใจที่ต้องคำนึงถึงทั้งตัวเองและบุคคลอื่นๆ ในองค์การ

3. พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมการให้อภัย การรู้แพ้ รู้ชนะ การมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานใน องค์การ การมีน้ำใจนักกีฬาไม่ใช่มีเฉพาะหัวหน้าหรือคนใดคนหนึ่งเท่านั้น ควรมีน้ำใจนักกีฬาทุกคนใน องค์การ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือเป็น การให้ความร่วมมือเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพ ทั้งการให้ความร่วมมือเชิงสร้างสรรค์ การให้ความ ร่วมมือการรับผิดชอบต่างๆ การให้ความร่วมมือในการประชุมการแก้ไขปัญหาต่างๆ การให้ความ ร่วมมือในการเก็บข้อมูล การให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจ

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงาน สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองได้ หรือเรียกได้ว่าปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การได้ใน การปฏิบัติตามกฎขององค์การ เช่น การทำตามหน้าที่ของตนเอง การมาทำงานตรงเวลา การไม่ขาด งานโดยไม่มีสาเหตุ ปฏิบัติตามข้อห้ามขององค์การ เป็นต้น

ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ (2556 : 8-9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Lavelle, Rupp & Brockner (2007) , Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach (2000) ไว้ 7 ด้าน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การปฏิบัติงานขององค์การให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นคือ

1. การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือการเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง (Altruism) หมายถึงการที่ พนักงานอาสาให้การสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเต็มใจแก่ผู้อื่นในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การ มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน (Courtesy) และมีการกระทำที่พยายามช่วยเหลือ ป้องกันและยุติ ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความสงบเรียบร้อยภายในหน่วยงาน (Peacemaking)

2. การเป็นผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึงพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกและมีความเต็มใจที่จะอดทนต่อปัญหาความยากลำบาก ความเครียด และความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานหรือจากการปฏิบัติงาน

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) เป็นการแสดงออกถึงการสนับสนุนและการสื่อสาร องค์การต่อบุคคลที่สามในเชิงบวก เช่น พนักงานอาจพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์การให้บุคคลอื่นๆ ได้ยินทั้งในและนอกองค์การ การร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่างๆ ที่องค์การสร้างขึ้นและการมีความผูกพันต่อองค์การ

4. การเป็นผู้มีสำนึกในหน้าที่ (Consciousness) หมายถึงพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การเต็มใจยอมรับเชื้อเพลิง และปฏิบัติตามต่อกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ด้วยความซื่อสัตย์ โดยไม่จำเป็นต้องมีระบบควบคุม เช่น การซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ตรงต่อเวลา การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเสมือนหนึ่งทรัพย์สินของตน การบริหารเวลาทำงานอย่างมีคุณค่าไม่ใช้เวลาปฏิบัติงานไปกับกิจกรรมส่วนตัว

5. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึงพนักงานมีการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตน ให้ข้อเสนอแนะ วิธีการใหม่แก่องค์การ เพื่อเสริมสร้างความสามารถขององค์การ

6. การเป็นพลเมืองดีขององค์การ (Civic Virtue) หมายถึงการที่พนักงานมีส่วนร่วมอย่างรับผิดชอบและมี ความห่วงใยเกี่ยวกับความผาสุก ความเป็นอยู่และความปลอดภัยขององค์การ เช่น การแสดงออกอย่างกระตือรือร้นในการให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมหรือเข้าร่วมในกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เช่น การเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายนโยบาย การร่วมแสดงความคิดเห็น การสังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นหรือแสวงหาโอกาสที่ดีสำหรับองค์การและการยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์การด้วยความสมัครใจ

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึงการที่พนักงานใฝ่รู้ ค้นคว้าและแสวงหาวิธีการเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของตนอันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

สิริภาพรณ สักยเจริญ (2014: 301-302) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) คือ พฤติกรรมของพนักงานที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่อเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตามในบทบาทที่องค์การต้องการ เช่น การให้ความร่วมมือ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คือ พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อ ความคับข้องใจโดยไม่ทำการร้องเรียนในเรื่องที่ตนเองไม่พอใจ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) คือ พฤติกรรมของพนักงานที่คำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งซึ่งกันและกัน

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) คือ พฤติกรรมของพนักงานที่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานขององค์กร

สุนทรีย์ ศักดิ์ศรี และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Organ (1991) ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ให้เสร็จสมบูรณ์รวมทั้งปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น การแนะนำวิธีการทำงานให้แก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก

2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การตระหนักและป้องกันคำพูดและการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน เคารพสิทธิของผู้ร่วมงาน ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับผู้ร่วมงาน

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยง ปราศจากความไม่พึงพอใจเมื่อต้องเผชิญปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ความไม่สะดวกสบาย ความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การให้ความสนใจและมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมขององค์กรและมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การยอมรับต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบนโยบายขององค์กรด้วยความเต็มใจ ทำงานสำเร็จตามกำหนดเวลา ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร และไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำภารกิจส่วนตัว

โกศล ตามะทะ ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของครูที่ยินดีปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานล้นมือหรือกำลังประสบปัญหาด้วยความสมัครใจตามที่ตนสามารถช่วยเหลือได้ เพื่อให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วง

2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูที่มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ตนคาดหวัง เปิดใจกว้างยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่นได้ แสดงออกถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อทุกคนในโรงเรียน ไม่ว่าจะเจอกับสถานการณ์ที่ดีหรือไม่ก็ตาม

3. พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูที่

แสดงถึงความภาคภูมิใจในโรงเรียน ปกป้องและรักษาชื่อเสียงของโรงเรียนเมื่อถูกบุคคลภายนอกวิพากษ์วิจารณ์ ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นที่รู้จัก

4. พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูที่ยอมรับ และปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ สนับสนุนและตอบสนองนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด แม้ว่าจะมีใครเห็นหรือไม่ก็ตาม

5. พฤติกรรมความคิดริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูที่มีความริเริ่มหรือ สร้างนวัตกรรมด้านงานการสอนและงานที่ตนได้รับมอบหมาย และยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์

6. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับโรงเรียนอย่างกระตือรือร้นและเต็มใจ คอยกำจัดสิ่งที่จะเป็นภัยคุกคามต่อโรงเรียน สนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพในโรงเรียน

7. พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูในการแสวงหาโอกาสและเข้ารับการฝึกอบรมอันจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นกว่าเดิมเพื่อจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียน

Podsakoff (P. M. Podsakoff et al., 2000) ได้กำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ ป้องกันการเกิดขึ้นของปัญหา อำนวยความสะดวกระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการแสดงถึงความอดทนอดกลั้นต่องาน มีทัศนคติเชิงบวกในงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่องาน

3. พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมแสดงความจงรักภักดี และปกป้ององค์การ ส่งเสริมชื่อเสียงขององค์การให้เป็นที่รู้จักในทางที่ดี

4. พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Organizational Compliance) เป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ เป็นการยอมรับที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ รูปแบบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์การ

5. พฤติกรรมความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงานในลักษณะที่เกินกว่าระดับที่คาดหวังไว้ ด้วยความสมัครใจ แสดงพฤติกรรมตั้งของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มใจ

6. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นแสดงพฤติกรรมที่เต็มใจ สนใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ นโยบายขององค์กร แสดงความรับผิดชอบในหน้าที่

7. พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อขยายขอบข่ายงานของคนในองค์กรและองค์กร

V. Ruya Ehtiyar (2010 : 49) ได้กล่าวถึง 5 องค์ประกอบ ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Allison and others, 2001: 283-284) ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้ทำงานได้โดยไม่ต้องเรียกร้องอะไรจากพวกเขา ดังตัวอย่าง นักศึกษามหาวิทยาลัยที่มีผลการเรียนดีสามารถแบ่งปันบทเรียนของพวกเขาที่ได้จดบันทึกไว้ ช่วยเหลือการทำกรบ้าน และช่วยผู้อื่นที่มีปัญหากับบทเรียน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ต่อองค์กรให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด ดังตัวอย่าง การเข้าร่วมกิจกรรมในมหาวิทยาลัย หรือองค์กร

3. พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานมากกว่าที่กำหนด มากกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportmanship) หมายถึง การยอมรับสิ่งที่เป็นลบ เช่น นักกีฬามีความอดทนต่อความขัดแย้ง เรียกว่าเป็น "ความกล้าหาญ" ประเด็นนี้เป็นประเด็นที่มีปัญหาเกี่ยวกับทุกองค์กร

5. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ความสัมพันธ์เชิงบวกท่ามกลางการร่วมมือในองค์กร และมีความเมตตาต่อคนอื่น

ดังนั้นผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้โดยแยกแต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ ความหมาย และตัวอย่างไว้ดังนี้

องค์ประกอบ	ความหมาย	ตัวอย่างด้านธุรกิจ	ตัวอย่างด้านการศึกษา
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism)	การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจในปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแนะนำ การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้	การช่วยเหลือเพื่อนที่โรงเรียนในการทำงาน ทำกรบ้าน (เช่น การทำงานที่ได้รับมอบหมายงานให้เสร็จ

		เสร็จสมบูรณ์ เตรียมตัวสำหรับการนำเสนอ เข้าใจโปรแกรมซอฟต์แวร์ของคอมพิวเตอร์ หรือการค้นหาข้อมูล	สมบูรณ์ เตรียมตัวในการสอบ เขียนรายงาน การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์)
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)	การสมัครใจในการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการทำงานขององค์กรด้วยความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร	การมีส่วนร่วมในนโยบายขององค์กร และการขยายกิจการของบริษัท การเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัท ทั้งความเสี่ยงและโอกาสของบริษัท มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่บริษัท ทำการสนับสนุน (เช่น การศึกษาดูงานของบริษัท) และมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการกุศลที่บริษัททำการสนับสนุน	ช่วยจัดงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนด้วยความสมัครใจ เช่น กิจกรรมนักศึกษา ในมหาวิทยาลัย เข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย
องค์ประกอบ	ความหมาย	ตัวอย่างด้านธุรกิจ	ตัวอย่างด้านการศึกษา
พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ (Conscientiousness)	รูปแบบการทำงานให้ดีกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	มาทำงานแต่เช้าและกลับช้า หลีกเลี่ยงการออกนอกบริษัทเป็น	เข้าชั้นเรียนตรงเวลา มีส่วนร่วมในการอภิปรายและกิจกรรม

		เวลานานหรือไม่ จำเป็นไปตามการนัด หมายตรงเวลา และ ทำงานงานให้เสร็จ สมบูรณ์ก่อนจะถึง เวลาที่กำหนด อนุรักษ์ ทรัพยากรของ บริษัท มีความรับผิดชอบใน การให้ข้อเสนอแนะที่ สร้างสรรค์ต่อบริษัท	ในชั้นเรียนด้วยความ กระตือรือร้น และ ทำงานมากกว่าที่ได้รับ มอบหมายด้วยความ สนใจ ส่งเสริมให้ เพื่อนคนอื่นๆ ทำงาน ร่วมกัน
พฤติกรรมความอดทน อดกลั้น (Sportmanship)	มีดุลยพินิจอย่าง รอบคอบและคำนึงถึง ความคิดของผู้อื่น เพื่อ ป้องกันปัญหาที่จะ เกิดขึ้นจากการทำงาน กับคนอื่น	แจ้งให้นายจ้างทราบ ว่าจะไปทำงานสาย หรือขาดงาน บอกให้ เพื่อนร่วมงานทราบ ล่วงหน้าถึงการกระทำ ที่จะส่งผลกระทบต่อ เพื่อนร่วมงาน บอก เพื่อนร่วมงานถึงความ ล่าช้าเกี่ยวกับความ คืบหน้าการทำงาน หรือบอกให้เพื่อน ร่วมงานรู้ถึงอุปสรรค เกี่ยวกับในความสำเร็จ ของโครงการ	แจ้งอาจารย์เมื่อไม่ สามารถเข้าชั้นเรียนได้ แจ้งให้สมาชิกในกลุ่ม เมื่อไม่สามารถเข้าร่วม ประชุมได้ ได้รับการ ยินยอมจากสมาชิก ก่อนที่จะทำการ เปลี่ยนแปลงโครงการ งดเว้นการกระทำที่ อาจเป็นการรบกวน ผู้อื่นในระหว่างการ เรียน
องค์ประกอบ	ความหมาย	ตัวอย่างด้านธุรกิจ	ตัวอย่าง ด้านการศึกษา
พฤติกรรมคำนึงถึง ผู้อื่น (Courtesy)	ความเต็มใจอดทนต่อ ความไม่สะดวกและ ข้อบังคับที่หลีกเลี่ยง	เว้นจากการวิจารณ์ เกี่ยวกับการทำงาน ล่วงเวลาเพื่อทำ	งดเว้นจากการวิจารณ์ ถึงความล่าช้าของ ผู้สอนในการให้

	ไม่ได้ ที่ส่งผลต่อ องค์กรโดยไม่แสดง ความไม่พอใจและทำ ด้วยทัศนคติที่ดี	โครงการให้สำเร็จ	ค ะ น าน งาน ที่ มอบหมาย หรือเมื่อ ผู้เรียนไม่ได้ให้ความ ร่วมมือกันในงานต่างๆ
--	--	------------------	--

ตาราง 1 : 5 องค์ประกอบของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

ผู้วิจัยได้สรุปรูปแบบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้โดยแยกแต่ละหัวข้อ และผู้ให้
คำนิยามไว้ตามตารางดังนี้



จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีหัวข้อที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้รูปแบบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ Organ (1991) ที่มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ และ Podsakoff (2000) ที่มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ นำมากำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนนั้นได้มีทั้งหมด 5 ข้อ ดังนี้ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และสามารถนำมาเชื่อมโยงกับการมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในสถานศึกษาได้ดังนี้

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การกระทำที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานล้นมือ แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการปฏิบัติงานหรือเมื่อประสบปัญหา เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การกระทำที่สมาชิกในองค์กรให้เกียรติกัน เคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน พึงพาอาศัยกัน เอาใจใส่ความรู้สึกซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาที่ไม่เข้าใจกัน

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง การกระทำที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกในทางบวกในการปฏิบัติงานถึงแม้ว่าผลการปฏิบัติงานจะไม่เป็นดังคาดหวัง รู้จักควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความกดดันจากการทำงาน

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง การกระทำที่สมาชิกในองค์กรกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน เต็มใจเข้าร่วมปฏิบัติงานทั้งการทำงานนอกเวลางานและในวันหยุด มีส่วนร่วมในการกำจัดอุปสรรคต่างๆ ขององค์กร

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การกระทำของที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกถึงการยอมรับในการทำตามกฎและระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีจิตสำนึกในหน้าที่ของตนเอง ทำงานเป็นระบบ เป็นระเบียบเรียบร้อย และช่วยดูแลทรัพย์สินขององค์กร

2.1.3 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หรือการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น เป็นการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน หรือปัญหาที่เกี่ยวกับองค์กร มีความตั้งใจจริงในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์โดยรวมต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

โดย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของครู ที่พึงมีตามมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อที่ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ (คุรุสภา, 2556) การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การเรียนการสอนระหว่างครูในสถานศึกษาจะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น

ความหมายของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)

โกศล ตามะทะ (2559) กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การกระทำหรือ การแสดงออกของครูที่ยินดีปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานล้นมือ หรือกำลังประสบปัญหา ด้วยความสมัครใจตามที่ตนสามารถช่วยเหลือได้เพื่อให้งานของโรงเรียนสำเร็จลุล่วง

กฤษณา สุเทพากุล (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ คือ การช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือโดยไม่ต้องร้องขอ ให้ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน กระตุ้นและให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเพื่อน ร่วมงาน ประสบปัญหา ช่วยผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเมื่อมีการร้องขอแม้จะไม่ใช่งานหน้าที่ ของตน ช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน และไม่เกี่ยวข้องในการทำงาน ดูแล ผู้รับบริการแม้ไม่ได้ร้องขอ

ทิพย์สุคนธ์ จงรัช (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ คือ มีจิตสาธารณะใน การช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา นอกจากงานที่ ตัวเองต้องรับผิดชอบแล้วนั้น การทำงานต้องทำด้วยใจถึงงานนั้นจะไม่ใช่งานที่ตนเองแต่เรามีความ ยินดีที่จะช่วยเหลือยามที่เพื่อนร่วมงานมีปัญหา ทำให้องค์กรมีความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกัน

ชุตินา ชุตินวนันท์ (2553) กล่าวถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความ ช่วยเหลือต่อบุคคลอื่นในองค์กรเมื่อเกิดปัญหา หรือพวกเขาเหล่านั้นต้องการการให้ความสนใจต่อผู้อื่น การให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานร่วมไปถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้น ในการทำงานให้เกิดขึ้น

อิสราภาพ สาลี (2556) กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ คือ พฤติกรรมของพนักงานที่ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือ ผู้ร่วมงานในกรณีที่ทำงานไม่เสร็จตามกำหนด หรือมีงานล้นมือ ช่วยแนะนำผู้มาปฏิบัติงานใหม่ในการ ใช้เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

สรุปความหมายของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งปัญหาที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับงานด้วยความ เต็มใจ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์โดยรวมขององค์กร

องค์ประกอบของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

โกศล ตามะทะ (2559) กำหนดไว้ดังนี้

1. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กำลังประสบปัญหาในการทำงาน
2. ทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถทำงานนั้น
3. ช่วยงานเพื่อนครูหรือผู้บังคับบัญชาเมื่อเขามีงานล้นมือ
4. พุดคุยทันทีที่มีผู้ร่วมงานไม่สบายใจ

5. ช่วยงานผู้ร่วมงานเมื่อส่งงานไม่ทันตามกำหนด

กฤษฎา สุเทพากุล (2558) กำหนดไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน
2. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมากหรือที่มีงานคั่งค้าง
3. ให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน
4. เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติ
5. ไกล่เกลี่ยเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาระหว่างกัน
6. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน
7. ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง
8. ให้ความช่วยเหลือทันทีเมื่อการปฏิบัติงานในองค์กรมีปัญหา
9. เต็มใจสอนงานแก่บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่
10. อาสาช่วยงานของผู้บังคับบัญชาแม้จะไม่ได้สิ่งตอบแทน

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) กำหนดไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน

2. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน

3. ให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) กำหนดไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน

2. ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ

3. ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน

4. ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าไม่ใช่งานในหน้าที่

สรุปพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ หมายถึง คณะครูและบุคลากรเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานล้นมือ แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการปฏิบัติงานหรือเมื่อประสบปัญหาเพื่อให้งานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ โดยองค์ประกอบของ กฤษฎา สุเทพากุล (2558) ครอบคลุมทุกประเด็นผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบนี้ ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน 2) ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมากหรือที่มีงานคั่งค้าง 3) ให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 4) เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติ 5) ไกล่เกลี่ยเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาระหว่างกัน 6) ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน 7) ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง 8) ให้ความช่วยเหลือทันทีเมื่อการปฏิบัติงานในองค์กรมีปัญหา 9) เต็มใจสอนงานแก่บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ 10) อาสาช่วยงานของผู้บังคับบัญชาแม้จะไม่ได้สิ่งตอบแทน

2.1.4 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการกระทบกระทั่ง หรือไม่เข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงานตามมา ต้องคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน เอาใจใส่ทั้งงานและเพื่อนร่วมงานเพราะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

โดย พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ตามมาตรฐานวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2556) มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อที่ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบอบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้ง 2 ข้อ ดังนี้ 1) เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 2) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

ความหมายของพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

กฤษณา สุเทพากุล (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น คือ ความสมัครใจในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในทีมงาน หรือผลกระทบที่อาจเกิดกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร การกระทำในการ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคล พยายามประสานงานของตนเพื่อ ไม่ให้ตกเป็นภาระของผู้อื่น การให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสม และการให้ความเคารพสิทธิของผู้อื่นในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กรแม้จะอยู่ต่างแผนก ไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น มีอัธยาศัยดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง การแสดงท่าทีกิริยาด้วยความเคารพนับถือเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น คือ การทำให้เพื่อนร่วมทางรู้สึกมีคุณค่า ให้ความสำคัญกับผู้อื่น ทำให้อยู่ในสังคมขององค์กรได้อย่างสุขใจ เมื่อมีปัญหาจะรีบปรึกษากัน ไม่ปล่อยให้ปัญหาเกิดขึ้นนานจะทำให้เกิดผลเสียในหลายด้าน

ชุติมา ชูติชิวานันท์ (2553) กล่าวถึง พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นหรือสุภาพนอบน้อม หมายถึง ท่าทางหรือการแสดงกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพหรือการแสดงความนอบน้อม การให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนั้น การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคคลอื่นเมื่อกระทำการสิ่งใดหรือตัดสินใจเรื่องใดๆ

อิสราภาพ สาลี (2556) กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น คือ พฤติกรรมของพนักงานในการเคารพสิทธิของผู้อื่น คำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน เนื่องจากการทำงานทุกคนต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การกระทำหรือการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงานได้ ดังนั้นต้องให้ความสนใจเอาใจใส่ต่อความรู้สึก หรือความต้องการของผู้อื่น รวมทั้งการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

สรุปความหมายของพฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น คือ พฤติกรรมที่แสดงถึงความเคารพ นอบน้อม การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การพึ่งพาอาศัยกันระหว่างตนและเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้อื่น แสดงความสนใจ เอาใจใส่ต่อความรู้สึกซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบของพฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น

กฤษฎณา สุเทพากุล (2558) กำหนดไว้ดังนี้

1. หลีกเลี่ยงการกระทำที่มีผลกระทบหรือสร้างปัญหาต่อการปฏิบัติงานหรือเพื่อนร่วมงาน
2. ให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน
3. แสดงกิริยาและใช้วาจาที่สุภาพกับเพื่อนร่วมงาน
4. สร้างสัมพันธภาพเพื่อแก้ไขปัญหามากกว่าการวิจารณ์การทำงาน
5. รับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานเสมอ
6. แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
7. แสดงความชื่นชมเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี
8. เข้าร่วมประชุมตรงเวลาดำเนินการโดยไม่ให้ผู้อื่นต้องเสียเวลารอคอย
9. ปกป้องสิทธิของเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
10. เสนอแนวทางป้องกัน หรือแจ้งปัญหาที่เป็นความเสี่ยงในการปฏิบัติงานซึ่งอาจส่งผลกับ

ชื่อเสียงขององค์กร

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) กำหนดไว้ดังนี้

1. ใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง
2. ช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน
3. ให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน
4. สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีมและองค์กร
5. เสนอแนวทางเพื่อแก้ไขที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วยความเต็มใจ

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) กำหนดไว้ดังนี้

1. ปรีกษาหาหรือกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับผู้อื่น

2. คำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน
3. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ
4. มีพฤติกรรมตามคำกล่าวที่ว่า “ยิ้มและอดทนในการทำงาน”

สรุปพฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่ครูให้เกียรติ เคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน พึ่งพาอาศัยกัน เอาใจใส่ความรู้สึกซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาที่ไม่เข้าใจกัน โดยองค์ประกอบของ กฤษฎณา สุเทพากุล (2558) ครอบคลุมทุกประเด็นผู้วิจัยจึงใช้

องค์ประกอบนี้ ดังนี้ 1) หลีกเลี่ยงการกระทำที่มีผลกระทบหรือสร้างปัญหาต่อการปฏิบัติงานหรือเพื่อนร่วมงาน 2) ให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน 3) แสดงกิริยาและใช้วาจาที่สุภาพกับเพื่อนร่วมงาน 4) สร้างสัมพันธภาพเพื่อแก้ไขปัญหามากกว่าการวิจารณ์การทำงาน 5) รับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานเสมอ 6) แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 7) แสดงความชื่นชมเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี 8) เข้าร่วมประชุมตรงเวลานัดหมายไม่ให้ผู้อื่นต้องเสียเวลารอคอย 9) ปกป้องสิทธิของเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 10) เสนอแนวทางป้องกันหรือแจ้งปัญหาที่เป็นความเสี่ยงในการปฏิบัติงานซึ่งอาจส่งผลกับชื่อเสียงขององค์การ

2.1.5 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) การแสดงพฤติกรรมที่สุขุม มั่นคง ปราศจากความไม่พึงพอใจเมื่อต้องเผชิญปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ความไม่สะดวกสบาย ความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)

โกศล ตามะทะ (2559) กล่าวว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูที่มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ตนคาดหวัง เปิดใจกว้าง ยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่นได้ แสดงออกถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อทุกคนในโรงเรียนไม่ว่าจะเจอกับสถานการณ์ที่ดีหรือไม่ก็ตาม

ฤชณา สุเทพากุล (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น คือ การอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงานหรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจโดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ไม่บังคับขู่เข็ญผู้ร่วมงาน เมื่อผู้ร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน รับฟัง ปัญหาและข้อร้องเรียนจากเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่พูดสอดแทรก หรือขัดจังหวะ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานแม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง ยินดีตอบคำถามแก่ผู้รับบริการแม้จะเป็นคำถามซ้ำๆ ไม่เบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงาน ควบคุมอารมณ์ทั้งสีหน้าและน้ำเสียงให้เป็นปกติแม้รู้สึกไม่พอใจหรือเหน็ดเหนื่อยต่อการปฏิบัติงาน

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น คือ คนภายในองค์กร อยู่กันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย ไม่ทะเลาะกัน รู้จักให้อภัยกัน สมัครสมานสามัคคีต่อกัน มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ

ชุตินา ชุตินานันท์ (2553) กล่าวถึง พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นหรือความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา หมายถึง ความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้นแม้ในยามที่คับข้องใจ ความไม่สะดวกสบายไม่สบายใจ หรือความเครียดที่เกิดขึ้น การยอมรับกับบางสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งในบางครั้งสามารถเรียกร้องความยุติธรรมเหล่านั้นได้แต่สามารถอดทนรอคอยได้อย่างมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

อิสราภาพ สาลี (2556) กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น คือ พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนต่อปัญหาความยากลำบาก ความเครียด และความกดดันด้วยความเต็มใจที่สามารถเรียกร้องความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้แต่การร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและอาจเกิดการโต้เถียงกันจนละเลยการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงอดทนอดกลั้นด้วยความเต็มใจ

สรุปความหมายของพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น คือ พฤติกรรมที่แสดงถึงความมีทัศนคติที่ดีในงานที่ไม่เป็นไปตามความตั้งใจ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น ปัญหา ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน รู้จักควบคุมอารมณ์จากความกดดันต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน

องค์ประกอบของพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

โกศล ตามะทะ (2559) กำหนดไว้ดังนี้

1. อดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน
2. เลี่ยงแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเมื่อถูกตำหนิในที่ประชุม
3. มีกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อทัศนคติของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานไม่ตรงกับตนเอง

4. ปรับปรุงตนเองเสมอเมื่อถูกตำหนิ

5. ตั้งใจทำงานให้สำเร็จไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

6. อดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ

กฤษณา สุเทพากุล (2558) กำหนดไว้ดังนี้

1. เต็มใจทำงานให้ดีที่สุดทุกสถานการณ์แม้เพื่อนร่วมงานมีปัญหาก็ตาม
2. อดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์การ
3. อดทนต่อความเครียดและความผิดหวังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. นำข้อตำหนิที่ได้จากการปฏิบัติงานมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้
5. ไม่เบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงานแม้ต้องดูแลผู้รับบริการเป็นจำนวนมาก
6. ไม่ได้ตอบผู้รับบริการต่อว่าหรือแสดงความไม่พอใจ
7. ควบคุมอารมณ์ทั้งสีหน้า และน้ำเสียงให้เป็นปกติแม้รู้สึกไม่พอใจหรือเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน

8. อยู่ร่วมกับองค์การระหว่างภาวะวิกฤติ

ทิพย์สุคนธ์ จงรัช (2556) กำหนดไว้ดังนี้

1. เมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงานแล้ว มักจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้
2. มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์
3. มีความอดทนจากความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

ปารีชาติ ปานสำเนียง (2555) กำหนดไว้ดังนี้

1. มีความอดทนต่อข้อจำกัด และความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
2. ไม่แสดงความก้าวร้าว หรือไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม
3. อาสาให้ความช่วยเหลือทำกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กรโดยไม่ต้องร้องขอ
4. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

สรุปพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงออกในทางบวกในการปฏิบัติงานถึงแม้ว่าผลการปฏิบัติงานจะไม่เป็นดังคาดหวัง รู้จักควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความกดดันจากการทำงาน โดยองค์ประกอบของ กฤษณา สุเทพากุล (2558) ครอบคลุมทุกประเด็นผู้วิจัยจึงใช้ องค์ประกอบนี้ ดังนี้ 1) เต็มใจทำงานให้ดีที่สุดทุกสถานการณ์แม้เพื่อนร่วมงานมีปัญหาก็ตาม 2) อดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์กร 3) อดทนต่อความเครียดและความผิดหวังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) นำข้อตำหนิที่ได้จากการปฏิบัติงานมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้ 5) ไม่เบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงานแม้ต้องดูแลผู้รับบริการเป็นจำนวนมาก 6) ไม่ได้ตอบผู้รับบริการต่อว่าหรือแสดงความไม่พอใจ 7) ควบคุมอารมณ์ทั้งสีหน้า และน้ำเสียงให้เป็นปกติแม้รู้สึกไม่พอใจหรือเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน 8) อยู่ร่วมกับองค์การระหว่างภาวะวิกฤติ

2.1.6 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การให้ความสนใจและมี ส่วนร่วมต่อกิจกรรมขององค์กรและมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร

โกศล ตามะทะ (2559) กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมหรือ การแสดงออกของครูในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับโรงเรียนอย่างกระตือรือร้นและเต็มใจ คอยกำจัดสิ่งที จะ เป็นภัยคุกคามต่อโรงเรียน สนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพในโรงเรียน

กฤษณา สุเทพากุล (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ คือ การเข้าร่วม กิจกรรมพิเศษของ องค์กรด้วยความเต็มใจ เมื่อมีการนัดหมายให้มาทำงานร่วมกันแม้เป็นวันหยุดก็ ยินดีมาร่วมงานตามที่นัดหมาย การร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในช่วงเวลา สถานการณ์ และสถานที่ที่เหมาะสม รวมถึงการติดตามข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กร ร่วมกิจกรรม อาสาขององค์กรด้วยความเต็มใจ ส่งเสริม สัมพันธภาพอันดีในทีมเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้ มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการติดตามการพัฒนาคุณภาพงานขององค์กร

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ คือ ความเต็มใจของ บุคลากรที่เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ รัก

ใคร่ปรองดองกัน ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือทุกครั้งกับทางองค์กรมีการจัดงานส่วนรวม เช่น การจัดการประชุมประจำเดือน จัดสัมมนา ฝึกอบรม

ชุตินา ชุตินันท์ (2553) กล่าวถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับผิดชอบ สามารถเก็บความลับขององค์กรได้ และมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ภายในองค์กร การให้ความร่วมมือ มีการแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องไปทางเดียวกับองค์กร

อิสราภาพ สาลี (2556) กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ คือ พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรอย่างสร้างสรรค์เข้าร่วมประชุมเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์การยึดแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์การ

สรุปความหมายของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ คือ พฤติกรรมที่แสดงถึงความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทั้งการทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุด เป็นความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมกับองค์กร

องค์ประกอบของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

โกศล ตามะทะ (2559) กำหนดไว้ดังนี้

1. ร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ
2. สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
3. ร่วมมือกับทุกฝ่ายงานด้วยความเต็มใจ

กฤษณา สุเทพากุล (2558) กำหนดไว้ดังนี้

1. เข้าร่วมและมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร
2. ติดตามและใส่ใจต่อข่าวสารจากประกาศและแหล่งข่าวต่างๆ ขององค์กร
3. เต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กรเมื่อได้รับการร้องขอ แม้ไม่ได้รับการ

มอบหมายอย่างเป็นทางการ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร

4. มีส่วนในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม
5. เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร แม้จะเป็นวันที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน
6. มีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร
7. สร้างทีมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับผู้ร่วมงาน

ทิพย์สุนันท์ จงรัช (2556) กำหนดไว้ดังนี้

1. มาทำงานทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วยถ้าสามารถมาได้ก็จะมา
2. ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคก็ไม่เกิดความท้อถอย

3. คำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน
4. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
5. ให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นคนภายในหรือภายนอกองค์กร

6. ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร
 7. ให้ความร่วมมือจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร
 8. สามารถรักษาความลับขององค์กรได้ดี
 9. สนับสนุนการอบรมต่างๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการทำงาน
- ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) กำหนดไว้ดังนี้

1. มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร
2. ใช้อุปกรณ์และทรัพย์สินขององค์กรอย่างระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า
3. ให้ความสนใจกับผู้มาติดตามงานที่โต๊ะทำงานทันที
4. ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน เต็มใจเข้าร่วมปฏิบัติงานทั้งการทำงานนอกเวลาและในวันหยุด มีส่วนร่วมในการกำจัดอุปสรรคต่างๆ ของสถานศึกษา โดยองค์ประกอบของ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) ครอบคลุมทุกประเด็นผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบนี้ ดังนี้ 1) มาทำงานทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วยถ้าสามารถมาได้ก็จะมา 2) ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคก็ไม่เกิดความท้อถอย 3) คำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน 4) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 5) ให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นคนภายในหรือภายนอกองค์กร 6) ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร 7) ให้ความร่วมมือจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร 8) สามารถรักษาความลับขององค์กรได้ดี 9) สนับสนุนการอบรมต่างๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการทำงาน

2.1.7 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นการปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด คือ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลางานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ไม่หลีกเลี่ยงงาน ตั้งใจและเต็มใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

โดย พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2556) มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) จรรยาบรรณต่อตนเอง ข้อที่ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาคณะตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อที่ 2 ผู้

ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

โกศล ตามะทะ (2559) กล่าวว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูที่ยอมรับและปฏิบัติตามกฎของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ สนับสนุนและตอบสนองนโยบายของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด แม้ว่าจะมีใครเห็นหรือไม่ก็ตาม

กฤษณา สุเทพากุล (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ คือ มีความตั้งใจในการทำงานที่เกินกว่ามาตรฐานกำหนดหรือเกินกว่าความคาดหวังของผู้รับบริการ ไม่ใช้เวลาว่างในการปฏิบัติเรื่องส่วนตัว มาปฏิบัติงานก่อนกำหนดเวลาเพื่อมาเตรียมความพร้อมในการทำงาน ทำงานของตนให้เสร็จแม้จะต้องทำงาน ล่วงเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดแม้ไม่มีผู้ใดควบคุมก็ตาม แจ้งผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดแม้ไม่มีผู้ใดเห็น ใช้เวลาพักไม่ครบชั่วโมงตามที่กำหนดเพื่อกลับมาปฏิบัติหน้าที่ ไม่ใช่สิทธิลาป่วยลากิจโดยไม่จำเป็น ไม่นำทรัพย์สินขององค์กรไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน

ทิพย์สุนันท์ จงรักษ์ (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ คือ รู้จักสำนึกในหน้าที่ของตน และ ส่งผลไปยังองค์กรโดยภาพรวม ทำให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงภายในกำหนดเวลา เมื่อทุกคนต่างคนต่างสำนึกในหน้าที่จะทำให้มีการผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ชุตินา ชุตินานันท์ (2553) กล่าวถึง พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร แสดงออกถึงการทำงานที่เกินมาตรฐานที่กำหนด

อิสราภาพ สาลี (2556) กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ คือ พฤติกรรมที่พนักงานแสดงถึงการยอมรับกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความตรงต่อเวลา ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลทรัพย์สินขององค์กรไม่ใช้เวลาทำงานไปทำกิจธุระส่วนตัว

สรุปความหมายของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทำงานอย่างมีระบบ เป็นระเบียบเรียบร้อย เคารพกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด และดูแลทรัพย์สินขององค์กรไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน

องค์ประกอบของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

โกศล ตามะทะ (2559) กำหนดไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด
2. แนะนำผู้ร่วมงานที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม

3. หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง

4. ปฏิบัติตามกฎหมายขององค์กร

กฤษฎา สุเทพากุล (2558) กำหนดไว้ดังนี้

1. ตั้งใจปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด
2. ไม่ใช้สิทธิลาป่วย ลา กิจ โดยไม่จำเป็น
3. ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำภารกิจส่วนตัว
4. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรโดยเคร่งครัด
5. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์แม้ไม่มีใครเฝ้าดูพฤติกรรม
6. ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติงานและเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน
7. แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยม และนโยบายขององค์กร
8. ใช้เวลาส่วนตัว ว่างงานเอกสารกลับไปทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด
9. แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า เมื่อไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้
10. ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร
11. ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเป็นอย่างดีเช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง
12. ใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
13. แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองหรือสนใจเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่

องค์กรเพิ่มมากขึ้น

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) กำหนดไว้ดังนี้

1. เป็นคนตรงต่อเวลาทั้งตอนเช้าและตอนพักกลางวัน
2. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กรโดยเคร่งครัด
3. ใช้ทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า
4. มีความทุ่มเทให้กับงานโดยตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เช้า
5. ให้ความสำคัญต่อการนัดหมายในการปฏิบัติงาน

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) กำหนดไว้ดังนี้

1. มาก่อนถึงเวลานัดหมายการประชุมหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. หยิบของส่วนรวมไปใช้หลังทำงานเสร็จนำมาวางไว้ที่เดิมอย่างเป็นระเบียบ
3. มีการวางแผน และพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน
4. ตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงานทั้งตอนเช้าและตอนพักกลางวัน
5. ทำงานเลยเวลาพักหรือเวลาเลิกงานหากงานไม่เสร็จ หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน

สรุปพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการยอมรับในการทำตามกฎและระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด มีจิตสำนึกในหน้าที่ของตนเอง ทำงานเป็น

ระบบ เป็นระเบียบเรียบร้อย และช่วยดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษา โดยองค์ประกอบของ กฤษณา สุเทพากุล (2558) ครอบคลุมทุกประเด็นผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบนี้ ดังนี้ 1) ตั้งใจปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด 2) ไม่ใช่สิทธิลาป่วย ลา กิจ โดยไม่จำเป็น 3) ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปทำภารกิจส่วนตัว 4) ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การโดยเคร่งครัด 5) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์แม้ไม่มีใครเฝ้าดูพฤติกรรม 6) ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติงานและเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน 7) แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยม และนโยบายขององค์การ 8) ใช้เวลาส่วนตัว นำงานเอกสารกลับไปทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด 9) แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า เมื่อไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ 10) ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ 11) ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเป็นอย่างดีเช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง 12) ใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การอย่างประหยัดและคุ้มค่า 13) แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองหรือสนใจเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การเพิ่มมากขึ้น

2.1.8 พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty)

โกศล ตามะทะ (2559) กล่าวว่า พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูที่แสดงถึงความภาคภูมิใจในโรงเรียน ปกป้องและรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน เมื่อถูกบุคคลภายนอก วิพากษ์วิจารณ์ ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นที่รู้จัก

แพรภัทร ยอดแก้ว (2012) กล่าวว่า พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความจงรักภักดีต่อผู้นำขององค์การและต่อองค์การ รวมทั้งพฤติกรรมที่ช่วยปกป้ององค์การจากการถูกคุกคามซึ่งช่วยให้องค์การมีชื่อเสียง และร่วมมือกับพนักงานคนอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนความสนใจขององค์การ

ชฎารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2556) กล่าวถึง พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์การไว้ว่า เป็นแสดงออกถึงการสนับสนุนองค์การต่อบุคคลในเชิงบวก การกล่าวถึงองค์การในเชิงบวกให้บุคคลอื่นๆ ได้ยินทั้งในและนอกองค์การ การร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่างๆ ที่องค์การสร้างขึ้นและการมีความผูกพันต่อองค์การ

สรุปพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ พฤติกรรมที่แสดงถึงความจงรักภักดี ภูมิใจในองค์การของตน ปกป้องชื่อเสียงและกล่าวถึงองค์การในทางบวก เป็นการรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียงขององค์การ

องค์ประกอบของพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์การ

โกศล ตามะทะ (2559) กำหนดไว้ดังนี้

1. รู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ
2. ซื่อสัตย์เมื่อมีการเข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์การ

3. กล่าวเชิงบวกเกี่ยวกับองค์การ
4. รักและภาคภูมิใจในองค์การ
5. แสดงตนให้ผู้อื่นเห็นถึงความภาคภูมิใจในองค์การ

สรุปพฤติกรรมจรรยาบรรณรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง ปกป้องชื่อเสียงของสถานศึกษา โดยองค์ประกอบของ โกลด์ ตามะทะ (2559) ครอบคลุมทุกประเด็นผู้วิจัยจึงใช้ข้อประกอบนี้ ดังนี้ 1) รู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ 2) ซื่อสัตย์เมื่อมีการเข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์การ 3) กล่าวเชิงบวกเกี่ยวกับองค์การ 4) รักและภาคภูมิใจในองค์การ 5) แสดงตนให้ผู้อื่นเห็นถึงความภาคภูมิใจในองค์การ

2.1.9 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-Development)

โกลด์ ตามะทะ (2559) กล่าวว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูในการแสวงหาโอกาสและเข้ารับการฝึกอบรมอันจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นกว่าเดิมเพื่อจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียน

กฤษณา สุเทพากุล (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง คือ การกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ทักษะต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ร่วมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และแบ่งปันให้กับผู้ร่วมงาน นำคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง ค้นหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพขึ้น ค้นหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงาน และปฏิบัติสิ่งที่ท้าทายใหม่ๆ ให้โอกาสตนเองและผู้ร่วมงานในการเข้าอบรมต่างๆ และนำสิ่งที่ได้จากการอบรมมาพัฒนาต่อยอดงานให้มีคุณภาพ ประเมินผลงานและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

วัลลพ ล้อมตะคุ (2556) กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง คือ พฤติกรรมของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยความสมัครใจ แสวงหาโอกาส และเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรเพิ่มมากขึ้น

สรุปความหมายของพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ พัฒนาตนเองเพื่อแสวงหา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบของพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

โกลด์ ตามะทะ (2559) กำหนดไว้ดังนี้

1. หาความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงการทำงาน

2. รับการอบรมอยู่เสมอ

3. อบรมเรื่องที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน

กฤษฎณา สุเทพากุล (2558) กำหนดไว้ดังนี้

1. ติดตามและใส่ใจต่อข่าวสารจากประกาศและแหล่งข่าวต่างๆ ขององค์การ

2. เข้าร่วมทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เสนอแนวทางป้องกันหรือแจ้งปัญหาที่เป็นความเสี่ยงในการปฏิบัติงานซึ่งอาจส่งผลกับ

ชื่อเสียงขององค์การ

4. แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองหรือสนใจเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่
องค์การเพิ่มมากขึ้น

5. นำผลการประเมินที่ได้จากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไข โดยไม่แสดงอาการท้อแท้

6. มีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การ

สรุปพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงการแสวงหาความรู้
ทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ
โดยองค์ประกอบของ กฤษฎณา สุเทพากุล (2558) ครอบคลุมทุกประเด็นผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบนี้
ดังนี้ 1) ติดตามและใส่ใจต่อข่าวสารจากประกาศและแหล่งข่าวต่างๆ ขององค์การ 2) เข้าร่วมทำงาน
เป็นทีม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) เสนอแนวทางป้องกันหรือแจ้งปัญหาที่
เป็นความเสี่ยงในการปฏิบัติงานซึ่งอาจส่งผลกับชื่อเสียงขององค์การ 4) แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง
หรือสนใจเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การเพิ่มมากขึ้น 5) นำผลการประเมินที่ได้
จากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไข โดยไม่แสดงอาการท้อแท้ 6) มีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมสร้างสรรค์
ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การ

จากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งแยกเป็นหลายรูปแบบ
และมีในบางประเด็นที่มีความคล้ายคลึงกัน พบว่า ประเด็นที่มีความชัดเจนและเป็นประเด็นหลักนั้นมี
ทั้งหมด 5 ประเด็นที่ได้กล่าวถึงอย่างแพร่หลาย คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism)
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
พฤติกรรม การให้ ความ ร่วม มือ (Civic Virtue) และ พฤติกรรม ความ สำ นึก ใน
หน้าที่ (Conscientiousness) ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าจากแนวคิดของนักวิจัยหลายท่าน โดยรวมแล้วมี
ประเด็นที่ตรงกันในทุกด้านทุกประเด็น ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การตามรูปแบบพฤติกรรม 5 ด้านเป็นประเด็นหลักที่ครอบคลุม และชัดเจน เป็นเกณฑ์ใน
การศึกษา และพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา

ข้อความสำหรับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากที่ได้ศึกษามามีดังนี้

1. ฉันจัดสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี
2. ฉันรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน และให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาเสมอ
3. ฉันพยายามที่จะปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย
4. ฉันจูงใจพนักงานให้ช่วยนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์
5. ฉันแก้ปัญหาคือความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ฉันตรงต่อเวลาเสมอ
7. ฉันไม่สนใจที่จะพัก
8. ฉันอาสาที่จะทำงานอื่นเพิ่มเติมแม้ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานหลัก
9. ฉันเผยแพร่สิ่งดีๆ ภายในองค์กร
10. ฉันไม่รับฟังข้อผิดพลาดขององค์กรจากบุคคลอื่น
11. ฉันช่วยเพื่อนร่วมงานของฉันทุกเมื่อ
12. ฉันให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ในการปรับปรุงเป็นครั้งคราว
13. ฉันไม่วิจารณ์ในสิ่งที่ไม่สำคัญต่อองค์กร
14. ฉันให้การช่วยเหลือแก่ลูกค้า
15. ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน
16. ฉันมีความยินดีต่อความสุขของเพื่อนร่วมงาน
17. ฉันมีความกระตือรือร้นในการบริหารงาน
18. ฉันพัฒนาตัวเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
19. ฉันช่วยเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาทักษะที่จำเป็น
20. ฉันมีความพยายามอย่างมากในงานของฉัน
21. ฉันรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
22. ฉันแนะนำเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ฉันถนัด
23. ฉันเคารพกฎระเบียบของสถานที่ทำงาน
24. ฉันใช้ลดค่าใช้จ่ายขององค์กร
25. ฉันคัดค้านความลำเอียงในองค์กร
26. ฉันไม่หยุดงานหากว่ามีคนมาทำงานน้อย
27. ฉันทานอาหารกลางวันเสร็จสิ้นก่อนเวลาที่กำหนดและกลับไปทำงาน
28. ฉันกระตุ้นให้สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนองค์กร
29. ฉันพยายามเพิ่มภาพพจน์ขององค์กร
30. ฉันส่งเสริมผลิตภัณฑ์และงานบริการขององค์กร
31. ฉันสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

32. ฉันยินดีสภาพการทำงานขององค์กร
33. ฉันให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง
34. ฉันช่วยเหลือการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน
35. ฉันให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแนะนำในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน
36. ฉันให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานของฉันเมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้
37. ฉันปฏิบัติตามกฎขององค์กรเสมอ
38. ฉันยินดีต่อการเปลี่ยนแปลงและไม่เคยยอมแพ้
39. ฉันจะริเริ่มงานใหม่เสมอ
40. ฉันสามารถทำงานเกินเวลาเลิกงานได้
41. ฉันกระตือรือร้นที่จะเผยแพร่ความสำเร็จขององค์กร
42. ฉันช่วยเหลือบุคลากรใหม่ในการปรับตัวต่อการทำงาน
43. ฉันทำงานอย่างจริงจังและไม่ให้มีข้อผิดพลาด
44. ฉันไม่หาประโยชน์ส่วนตนในการทำงานเป็นทีม
45. ฉันไม่พูดถึงเรื่องที่ไม่ดีของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
46. ฉันรักษาทรัพยากรขององค์กร
47. ฉันไม่ทำอะไรที่สร้างปัญหาหรือทำร้ายเพื่อนร่วมงาน
48. ฉันประหยัดน้ำประหยัดไฟขององค์กรเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม
49. ฉันปิดก๊อกน้ำเมื่อไม่ใช่
50. ฉันส่งเสริมเพื่อนร่วมงานในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น
51. ฉันช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
52. ฉันยินดีให้คนในครอบครัวร่วมงานกับองค์กร
53. ฉันจะคิดวิธีการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่
54. ฉันเชื่อถือรายงานมากกว่าการสังเกตส่วนบุคคล
55. ฉันรู้เสมอว่าองค์กรของฉันเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ได้ทำงานด้วย

2.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ประโยชน์สูงสุดเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้นจึงครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย (โชติชวัล พุทธิกาญจน์, 2559) ในงานวิจัยนี้ จะกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอออกเป็น 3 หัวข้อ คือ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีผู้ให้นิยามไว้ ดังนี้

Werner and Desimone (2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนกิจกรรมที่กำหนดขึ้นโดยองค์การเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะ ความรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการในงานปัจจุบันและอนาคต กระบวนการจะเริ่มต้นเมื่อมีบุคลากรเข้ามาในองค์การ ไม่ว่าจะ เป็นในตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงงานและสอดคล้องกับแผนระยะยาวและกลยุทธ์ขององค์การ เป็นใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Desimone and others (2007) ได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการการศึกษาต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลา โดยสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Leonard Nadler (1992) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการศึกษาต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกัน ในระยะเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรม (Training) ต่อมาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็มุ่งไปสู่การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) แต่ในปัจจุบันนี้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ 3 กิจกรรมที่สำคัญคือ

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบันของบุคลากรควรมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น โดยบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ

2) การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจที่ต้องการขององค์การในอนาคต แต่จะแตกต่างจากการ

ฝึกอบรม เพราะเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน กระบวนการการศึกษาที่องค์กรใช้เพื่อเตรียมบุคลากร เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือทำงานในหน้าที่ใหม่ ซึ่งมักจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เพราะเป็นการลงทุนขององค์กรในการเตรียมบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต

3) การพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น จุดเน้นของการพัฒนาอยู่ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องการเติบโตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรม เพื่อให้เกิดเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เพื่อให้พนักงานเหล่านี้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กร

Leonard Nadler (1990 อ้างอิงใน โชติชวัล พุทธิกาญจน์, 2559) ได้ให้นิยาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การกำหนดและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

พรชัย เจตมานาน (2556) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ การพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่เมื่อพนักงานเหล่านั้นเริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร

กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือ การวางอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และจัดโปรแกรมการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต

ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรังสิต กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร (2555) ภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยรังสิต พ.ศ.2555-2559 ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมี

ทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการสร้างและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร ออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม รวมถึงเป็นกระบวนการในการถ่ายโยงข้อมูล และประสบการณ์ของพนักงาน การให้คำปรึกษาในการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้พนักงาน ตลอดจนเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ต่างๆ ให้เกิดขึ้น

ประเทือง สุขแสง (2553) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า Human Resource Development (HRD) หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ โดยใช้กลวิธีต่างๆ เช่น ฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน

ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2557) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในวารสารมหาวิทยาลัยปทุมธานี ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2557 ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง การพัฒนากำลังคน (Manpower Development) โดยส่วนมากมักดำเนินการโดยการพัฒนาและฝึกอบรมบุคคลากรที่ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ผ่านกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหารเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถมองข้ามได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดยให้มีการดำเนินการไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น ควรจะเริ่มมาตั้งแต่พนักงานเข้ามาทำงานซึ่งต้องผ่านการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

ศศิญา อายุยี่น (2559) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ภายใต้กระบวนการดำเนินงานตามกรอบ และขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งต้องมีแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ต้องกระทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สุรติ กาญจนกฤษ (2557) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ส่งผลด้านลบต่อคนรุ่นต่อไป ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ) ทำให้ตนเองและองค์กรก้าวหน้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจของทุกภาคส่วนโดย

ใช้ความสัมพันธ์ของแผนยุทธศาสตร์และการถ่ายทอดกลยุทธ์หลักไปสู่กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง

โชติชวัล พุทธิกาญจน์ (2559) กล่าวความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การกระทำเพื่อปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้มีศักยภาพ (Potentials) ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์การเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมทั้งเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นฤมล มนมิน กงกุล (2556) กล่าวไว้ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเองและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศทั้งทางด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรย่อมมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์การซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงก็ย่อมจะส่งผลไปถึงสังคมโดยรวม
4. ช่วยในการพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นงานที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อแสวงหาแนวทางให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเติบโต
5. ช่วยให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในงานประเภทต่างๆ และสอดคล้องกับการวางแผน

พรชัย เจดามาน (2556) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 ด้านดังนี้

1) ประโยชน์ต่อพนักงาน

- 1.1) เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง
- 1.2) ช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด
- 1.3) ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถให้สูงขึ้น
- 1.4) ทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2) ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

- 2.1) ช่วยลดปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 2.2) ช่วยลดภาวะในการปกครอง ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.3) ช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานแก่พนักงาน
- 2.4) ทำให้มีเวลาในการบริหารงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ

3) ประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

- 3.1) ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดี
ยิ่งขึ้น
- 3.2) ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3.3) ทำให้เกิดการประหยัดและลดการสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน (วัสดุ อุปกรณ์ และ
เวลา)
- 3.4) ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถาม แนะนำ สอนงานแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง
- 3.5) ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้รับรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทาง
เทคโนโลยีใหม่ๆ

ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2557) กล่าวถึงประโยชน์จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ช่วยให้บุคลากรหรือพนักงานเสียเวลาน้อยลงในการหาความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติ ทั้งนี้บุคลากรต้องการความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น ตำแหน่งบุคลากรต้องการความรู้ทางการบริหารงานบุคคล กฎหมาย และทักษะในการปฏิบัติงาน

โชติชวัล พุทธิกาญจน์ (2559) กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้มนุษย์ดำเนินงานไปได้อย่างปลอดภัย ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย และทรัพยากรพร้อมกับได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และเป็นที่ต้องการของผู้อุปโภค บริโภคไปในขณะเดียวกัน หลายองค์กรในปัจจุบันได้หันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

ทวีวัฒน์ เพียงเรือจ้าง บ้านนอก เบญจมาศ (2555) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรขึ้นอยู่กับ “คน” หรือบุคลากรผู้ขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่เพียงพร้อมไปด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแล้ว การก้าวไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศในทุกๆ ด้านคงไม่ใช่เรื่องยาก แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรขาดความพร้อมในด้านของบุคลากร ก็ส่งผลให้การขับเคลื่อนธุรกิจเป็นไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มพูน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนา

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรให้พร้อมที่จะก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์กร เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอยู่เสมอ เรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน และเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ และช่วยให้องค์กรโดยรวมมีขีดสมรรถนะในการแข่งขันสูงขึ้นและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 3 แนวคิดใหญ่ คือ

แนวคิดที่ 1 Leonard Nadler, 1980 (อ้างถึงในสายทิพย์ รัตนสารี, 2553) กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวิธีการ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present) มีเป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกด้านให้กับบุคคล สำหรับในองค์กรนั้นการศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานในอนาคต (Future Job) เป็นการเตรียมความพร้อมให้พนักงานเพื่อการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต หรือเพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งใหม่ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาที่นานขึ้น

3. การพัฒนา (Development) เป็นการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่เน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการ การพัฒนาองค์กรนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรเพื่อปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กิจกรรม	จุดเน้น	ผลที่คาดหวัง	งบประมาณ	ความเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบัน	ปัจจุบัน	ค่าใช้จ่าย	ต่ำ
การศึกษา	งานในอนาคต	ในเวลาอันใกล้	ลงทุนระยะสั้น	ปานกลาง
การพัฒนา	ความเปลี่ยนแปลง องค์การในอนาคต	อนาคต	ลงทุนระยะยาว	สูง

ตาราง 3 : ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาของ Nadler
ที่มา: สายทิพย์ รัตนสารี (2553, 18 อ้างถึงใน จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559)

McLagan (1989 อ้างอิงใน สมคิด ผลนิล, 2558) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามี 3 กิจกรรมหลัก คือ

1. การฝึกอบรมและการพัฒนา (T&D) มุ่งเน้นแนวทางการสร้างและวางแผนการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาความสามารถหลักให้กับบุคคลที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือในอนาคต
2. การพัฒนาองค์การ (OD) มุ่งเน้นความความสัมพันธ์ภายในหน่วยและกลุ่มที่ช่วยให้เกิดการเริ่มต้นการจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์การ
3. การพัฒนาอาชีพ (CD) มุ่งเน้นการวางแผนอาชีพของแต่ละบุคคลและกระบวนการจัดการอาชีพขององค์การเพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดตามความต้องการของแต่ละบุคคลและองค์การ

Nadler และ Wiggs (1989 อ้างอิงใน ชลชาติ พหุโล และวิไลวรรณ วรคามิน, 2559) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์การ อาจเป็นเพราะการจัด

หลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษานี้เกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่แตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

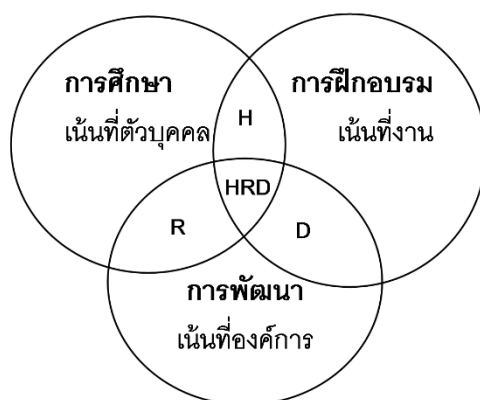
Leonard Nadler (1970 อ้างถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556) กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้เช่นเดียวกันว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับเป้าหมายหลักต้องพัฒนา 3 ประการ ดังนี้

1. งาน (job) หมายถึง งานในปัจจุบัน (current of present job of the individual) ที่บุคลากรทำอยู่ ถูกจัดไว้คู่กับการฝึกอบรม (training) ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานขณะนั้นมีความพร้อมในการทำงาน

2. ปัจเจกบุคคล (individual) การพัฒนาบุคลากรโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ในลักษณะให้การศึกษา (education) เป็นการสร้างการเรียนรู้เพื่องานในอนาคตที่เป็นไปตามเป้าหมายการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนด

3. องค์กร (organization) การพัฒนา (development) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นไปยังองค์กร เพื่อให้องค์กรปรับตัว และเจริญเติบโต โดยเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในงานปัจจุบันและงานในอนาคต เป็นการเรียนรู้เพื่อความเติบโตก้าวหน้าทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะทัศนคติที่เสริมให้บุคคลชาญฉลาด รอบรู้ในงานและชีวิตส่วนตัว

दन्य तेहनपुठम (2527) ได้อธิบายไว้เช่นกันว่า ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น มีรายละเอียดดังภาพ



แผนภาพ 2 : ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น

แนวคิดที่ 2 Gilley & Egglan (1990 อ้างถึงใน สายทิพย์ รัตนสารี, 2553) ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการเน้น กำหนด และวางรูปแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนา 3 ส่วนคือ

1. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

นิสตากร์ เวชยานนท์ (2551 อ้างอิงใน สมคิด ผลนิล, 2558) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า มี 3 แนวทางใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานประกอบไปด้วย 3 กิจกรรม คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบ อย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์กร

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงาน กระบวนการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน และการเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แนวคิดที่ 3 Woolner (1992 อ้างถึงใน ัญญฐิรา เจริญบุญ, 2549) กล่าวถึงแนวคิดนี้ว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งแนวคิดนี้จะ

บูรณาการระหว่างการเรียนรู้กับงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้และเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups or Teams) และระดับระบบโดยรวม (The System)

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552) กล่าวว่า ในองค์การสมัยใหม่การใช้กิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาสายงานอาชีพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นขั้นตอนการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีอย่างถาวร โดยการเรียนรู้ในองค์การสามารถดำเนินการได้ใน 3 ระดับ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับรายบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์การ

2. เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่สามารถดำเนินการเพื่อให้บุคคลในองค์การได้เพิ่มขีดความสามารถของตนเองโดยเชื่อมโยงขีดความสามารถนั้นส่งผ่านไปยังบุคคลอื่นในองค์การ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและการดำเนินงานขององค์การทำให้ องค์การบรรลุในสิ่งที่ต้องการและสามารถดำรงอยู่ได้ การพัฒนาเพื่อไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยผู้นำที่มีมุมมอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีอำนาจตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ได้ โดยเฉพาะ ประสบการณ์ในอดีตทั้งที่ผ่านความล้มเหลวและการประสบผลสำเร็จอาจต้องนำมาบอกกล่าวและ แบ่งปันความรู้ ความเข้าใจและตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้นเพื่อการไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงต้องกล้าที่จะแสดงบทบาทด้านนโยบาย กำหนดกลยุทธ์ขององค์การและเป็นผู้ดำเนินการ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงที่ดีภายในองค์การ

3. การจัดการความรู้เป็นการประมวลข้อมูลหรือการสร้างนวัตกรรมใหม่จากแนวคิด และการปฏิบัติทั้งที่เป็นของตนเองและของผู้อื่นในกิจกรรมทุกกิจกรรมขององค์การแล้วนำมาจัดเก็บอย่างดี เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ ความรู้ที่พบในองค์การสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลและความรู้ที่ชัดแจ้ง ในการจัดการความรู้ให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้าง ความรู้ การจัดเก็บ และค้นคืนความรู้ และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์

4. การฝึกอบรมขององค์กรต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่มีวันสิ้นสุดเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมทางธุรกิจตลอดเวลาทำให้้องค์การต้องปรับเปลี่ยนกิจกรรมในการดำเนินงาน จึงต้องสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับบุคคลในองค์การ ซึ่งวัตถุประสงค์การฝึกอบรมเพื่อการเรียนรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์การ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้พนักงานใหม่ และพนักงานเก่า และเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากวัตถุประสงค์ข้างต้นพบว่าองค์กรที่จัดให้มี กิจกรรมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์การแล้ว ยังก่อให้เกิดการทำงานที่ประหยัดเนื่องจากบุคคลได้เรียนรู้กระบวนการในการทำงานที่ถูกต้อง ทำให้

ลดระยะเวลาในการเรียนรู้งานและองค์การเกิดการประหยัดจากการเรียนรู้ในงานนั้น การฝึกอบรมยังช่วยลดภาระการทำงานของหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในการให้การดูแลพนักงานใหม่ โดยการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมแทนและการฝึกอบรมยังมีส่วนในการสร้างขวัญกำลังใจและมองเห็นอนาคตของตนเองเมื่อต้องเข้าร่วมงานกับองค์การเป็นเวลานาน

5. การพัฒนาสายอาชีพ สำหรับพนักงานใหม่ทุกคนเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานในองค์การย่อมมีความหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากองค์การให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่อมต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อสร้างความมั่นคงและหลักประกันให้พนักงานว่าเมื่อได้เข้าร่วมกับองค์การแล้วทุกคนจะมีความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาสายอาชีพของบุคคลจำเป็นต้องพิจารณาเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนอาชีพ การจัดการงานอาชีพและการวางแผนสืบทอดตำแหน่งงานร่วมด้วย

นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีการฝึกอบรมที่ช่วยให้เข้าใจการทำงาน และตรงตามวัตถุประสงค์หน้าที่ของตนและองค์กร โดยแยกได้เป็น On the Job Training, Off the Job Training และ Blended learning ดังนี้

1. On the Job Training (การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน)

จากบทความ ISO 9001: ระเบียบปฏิบัติการอบรมในงาน (OJT) (2557) กล่าวถึงความหมายของ การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) คือ การเรียนรู้งานโดยการสังเกตการทำงานของพนักงานที่มีความชำนาญและลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งองค์กรต้องกำหนดว่าต้องมีทักษะอะไรบ้างที่จำเป็นในงาน และหลังจากนั้นองค์กรมีหน้าที่ในการจัดให้พนักงานมีทักษะตามที่กำหนด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงาน ได้พัฒนาทักษะที่ใช้ในการทำงานจริงในเวลาอันสั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้ทำหน้าที่สอนงานต้องมีความชำนาญในงานและมีทักษะในการสอนงานเป็นอย่างดี ต้องมีการวางแผนและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

1. พิจารณามีฝ่ายงานใดที่ต้องเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมในงานให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายนั้นในการกำหนดส่วนงาน หน่วยงาน บุคคล ตำแหน่งงานที่ต้องกระทำตามกรอบระเบียบนี้ โดยพิจารณาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อการผลิตคล้องกับข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์ หลังจากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาของงานที่จะฝึกจากฝ่ายงานต่างๆ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรนั้นในการกำหนดพิจารณาว่าพนักงานในแต่ละตำแหน่งงานต้องเรียนรู้หรือฝึกงานอะไรบ้าง

2. จัดทำรายการทักษะที่ต้องเรียนรู้ในการปฏิบัติงานและวิธีการวัดผล รายการทักษะในแต่ละหน่วยงานต้องมีการระบุสิ่งที่เป็นความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานวิธีการ กิจกรรม และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผน ผลของการฝึกงานต้องได้รับการประเมิน ระบุ

ระยะเวลาที่จะใช้ในการฝึกในแต่ละทักษะความรู้ รวมทั้งระยะเวลาทั้งหมดของการฝึกอบรมและรายชื่อบริษัทที่เลี้ยงด้วย

3. กำหนดโปรแกรมการฝึกงานสำหรับพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารงานในหน่วยงานนั้นๆ มีหน้าที่ในการกำหนดโปรแกรมการฝึกงาน และควบคุมให้เป็นไปตามแผน ซึ่งพี่เลี้ยงต้องมีความสามารถ มีความรู้และทักษะอย่างเพียงพอในการสอนงานมาก่อนที่จะได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยง

4. จัดทำคู่มือการฝึกอบรมในงาน พนักงานต้องใช้และเรียนรู้เอกสารระเบียบปฏิบัติ (work manual) ชี้นงานตัวอย่าง รวมถึงอุปกรณ์สาธิตที่มีอยู่ในการจัดเป็นชุดอบรม ในกรณีที่เอกสารมีอยู่ไม่เพียงพอให้จัดทำเพิ่มเติม

5. จัดทำระบบรายงานของพนักงานฝึกงาน ในแต่ละหน่วยงานต้องจัดทำระบบรายงานเพื่อรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อพิจารณาการสำเร็จตามแผน และผลของการอบรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทำการประชุมกับพี่เลี้ยง เพื่อให้พนักงานสามารถฝึกงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์

กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กล่าวถึง รูปแบบการฝึกอบรม On the Job Training ไว้ว่า การฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรย่อมมีรูปแบบการฝึกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ลักษณะของงานที่จะฝึก ลักษณะการนำเสนอเนื้อหา ความรู้และวิถีถ่ายทอดของวิทยากรแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (วิโรจน์ ลักษณะอดิสร, 2550. หน้า 72 – 73)

การฝึกอบรมแบบ On the Job Training (OJT) ก็คือ การฝึกปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึก คอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมแบบ On the Job Training จะไม่เน้นการเรียนทฤษฎีมากนัก แต่มุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติ ทำให้การฝึกอบรมแบบนี้ มีความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เหมาะกับการปฏิบัติงานโดยตรงเพราะเห็นผลในระยะสั้นค่อนข้างชัดเจน ต้นทุนต่ำ แต่ไม่ควรที่จะให้มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากเกินไป เพราะอาจจะทำให้เกิดการดูแลของผู้ฝึกสอนไม่ทั่วถึง เกิดการบกพร่องในการปฏิบัติงาน ทำให้ cost of quality สูงขึ้น และ productivity ต่ำลงได้

กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานฯ (นิยามศัพท์ การพัฒนาเทคโนโลยีการฝึก, 2541. หน้า 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมแบบ On the Job Training (OJT) คือ การฝึกอบรมในงาน การฝึกอบรมภายในสถานประกอบการที่จัดขึ้นในสถานที่ทำงานและใช้งานสอนและเป้าหมายของการฝึกหัดเพื่อผลประโยชน์ในการค้า

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. การฝึกอบรมถึงวิธีการที่พนักงานทำงานและให้พนักงานทำงานภายใต้การควบคุมของผู้ฝึกอบรม

2. การฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการสำหรับบุคคลเพื่อเรียนรู้งานในขณะที่ทำงานนั้นอยู่ O-JT เป็นการฝึกอบรมวิธีหนึ่ง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติภายใต้สถานการณ์จริง

สายันต์ พานิช (2548) ได้กล่าวถึงวิธีการสอนงานสำหรับ On the Job Training ไว้ดังนี้ วิธีการสอนงานสำหรับ OJT มีทั้งหมด 4 รูปแบบ ดังนี้

1. สอนแบบบรรยาย (Lecture)
2. สอนแบบสัมภาษณ์ (Interview)
3. สอนแบบนำอภิปราย (Guided Discussion)
4. สอนแบบสาธิตและปฏิบัติ (Demonstration & Performance)

दनัย ปัตตพงศ์ (2559) ได้ให้ความหมายของ On the Job Training ไว้ดังนี้ On the Job Training หมายถึง การฝึกพนักงานให้ทำงานในสถานที่ทำงานจริง อาจจะเป็นการฝึกที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ข้อดีของการฝึกแบบนี้คือมีการฝึกในสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานจริงและการฝึกอาจยืดเวลาออกไปได้ตามที่เห็นเหมาะสม แต่ข้อเสียก็คือพนักงานที่ได้รับการฝึกอาจไม่มีสมาธิเท่าที่ควรเนื่องจากสิ่งรบกวนต่างๆ ที่มีอยู่รอบข้าง

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552) กล่าวถึงความหมายไว้ดังนี้ On The Job Training (OJT) หรือ การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill – Based) ให้พนักงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์การสมัยใหม่มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์การให้มากที่สุด

การฝึกอบรมในขณะที่ทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานคนอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมาใช้สำหรับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ทำ OJT ให้พนักงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อสอนให้พนักงานทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจ้างเปลี่ยนพนักงานที่รับผิดชอบ แต่บริษัทยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้ ทำให้บริษัทมีการควบคุมคุณภาพตามระบบมาตรฐานคุณภาพต่างๆ เช่น มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการ

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นต้น เครื่องมือ OJT นิยมใช้กันมากในการพัฒนาพนักงาน อีกทั้งผู้ตรวจสอบ (Auditor) จากองค์การภายนอกมักสอบถามถึงแผนการพัฒนาความสามารถของพนักงานด้วยแนวทาง OJT ขององค์การเสมอ

On the Job Training และ Coaching การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานและการสอนงานนั้น ทั้งสองคำนี้มีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน คือ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามประเด็นที่ต่างกันของแนวคิดทั้งสองเรื่อง ได้แก่

On the Job Training

1. เกิดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจริงในภาคสนาม สถานที่จริง
2. เครื่องมือนี้จำเป็นจะต้องใช้ควบคู่ไปกับการสอนงานเสมอ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน
3. เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะ (Skills) เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานจริง
4. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ต้องให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง โดยผู้สอนจะต้องติดตามเพื่อชี้แนะว่าข้อใดพึงปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

Coaching

1. ไม่ต้องเป็นการฝึกปฏิบัติในภาคสนามเท่านั้น สามารถจำลองสถานการณ์เสมือนจริงเพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนและฝึกปฏิบัติ
2. เครื่องมือนี้ไม่จำเป็นจะต้องใช้ควบคู่กับ OJT เป็นการสอนในลักษณะ Off the Job Training ได้ คือ การสอนที่ไม่ใช่สถานที่หรือสถานการณ์จริง
3. เน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) ที่ดีขึ้นจากการสอนงาน
4. สามารถทำการสอนงานได้ทั้งกลุ่มคนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการสอนงาน

การทำ OJT มีขั้นตอนและหลักปฏิบัติในรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและดูว่างานใดที่จำเป็นต้องให้พนักงานมีความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องทักษะใดที่จำเป็นสำหรับการทำงานนั้น รวมทั้งสำรวจดูว่ากลุ่มเป้าหมายที่จะฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นใครเป็นพนักงานใหม่ หรือพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแล้ว
2. ขั้นตอนการวางแผน ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดขอบเขตวางแผนระยะเวลาระบุความคาดหวังแผนการดำเนินงานเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการสถานที่ที่ต้องการฝึกปฏิบัติงานจริงรวมทั้งการจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็นในการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

3. ขั้นตอนการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้พนักงานทราบถึงจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนที่จะมีการจัดฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานได้ศึกษาและจัดเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และการสอบถามหรือซักถามในประเด็นในส่วนที่ยังไม่เข้าใจไว้ล่วงหน้า

4. ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ ในช่วงการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานนั้นผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่สอนพนักงานจะต้องอธิบายขั้นตอนในรายละเอียดอย่างซ้ำๆ และมีการสาธิตวิธีการทำงานเป็นขั้นตอน

5. ขั้นตอนการประเมิน ผู้บังคับบัญชาประเมินติดตามผลการทำงานอย่างใกล้ชิดให้ข้อมูลป้อนกลับกับพนักงานทันทีและขอแนะนำหากเกิดความผิดพลาดสรุปว่าการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจะต้องถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่มีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ซึ่งผู้สอนจะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการกำหนดเกณฑ์วัดที่ชัดเจนจะเป็นตัวชี้วัดผลงานหลักถึงประสิทธิภาพของการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานของผู้สอนได้อีกด้วย

สถาบันบริหารและจัดการสารสนเทศ สสจร. ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ On the Job Training ไว้ว่า การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training หรือ OJT) หมายถึง กิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้ด้วยการให้ผู้รับการสอนงานมีประสบการณ์ตรง (Direct Experience) กับงานที่จะสอนประโยชน์ของการฝึกอบรมในงานประโยชน์ทางตรง OJT ช่วยให้ผู้รับการสอนงานได้เสริมความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้การท างานมีความถูกต้องสมบูรณ์ ลดความผิดพลาดและลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ช่วยทบทวนแนวความคิด และทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่

ประโยชน์ทางอ้อม

1. OJT ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาลดภาระการแก้ไขงานที่ผิดพลาด ช่วยให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้น ได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน และลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์

2. OJT ช่วยให้หน่วยงานสามารถจัดสอนงานได้ครอบคลุมกับพนักงานจำนวนมากตามความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานทั่วทั้งองค์การ

3. OJT ช่วยลดค่าใช้จ่ายการจัดฝึกอบรมทั้งด้านค่าวิทยากร ค่าอาหาร และสถานที่ การฝึกอบรมในงาน สามารถนำกิจกรรมการบริหารมาช่วยในการดำเนินการได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ (Transfer)
2. การหมุนเวียน (Job Rotation)
3. การเตรียมตัวแทน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study)
4. การให้รักษาการแทน (Acting)

5. การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee)
6. การให้ร่วมในคณะทำงาน (Working Group)
7. การดูงาน (Study Mission)
8. การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment)
9. การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment)
10. การจัดเปลี่ยนรูปองค์การ (Re-Organization)
11. การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมของพนักงาน (Employee's Group Activity)
12. การส่งเอกสารให้สรุปทำรายงานเสนอ (Force Reading)
13. การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ (Book Review) การให้คำปรึกษา (Counselling)
14. การจัดให้มีเพื่อนผู้มีส่วนการร่วมทำงาน (Buddy)
15. การนำไปสังเกตการณ์ (Observation)
16. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา (Set a Good Example)
17. การจัดโปรแกรมการศึกษา (Programmed Instruction)
18. การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน (Job Manual)
19. การจัดวารสารทางวิชาการในสาขาอาชีพให้อ่าน (Reading Assignment)

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) หมายถึง การฝึกอบรมอย่างหนึ่งในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการสอนงานในการปฏิบัติงานจริง และมีผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานนั้นๆ ทำหน้าที่อธิบาย และกำกับดูแลให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง การฝึกอบรมในลักษณะนี้ เหมาะสำหรับใช้ในฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญ โดยมีกิจกรรมในการบริหารที่ช่วยในการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจากที่ศึกษามามีรูปแบบ ดังนี้ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling) และการเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team)

2. Off the Job Training

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ความหมายของ **Off-JT (Off the Job Training) ไว้ว่า** Off the Job Training หรือ Off-JT หรือ การฝึกอบรมนอกงาน เป็นการฝึกอบรมทั่วไปนอกสถานที่ทำงาน ซึ่งแยกออกจากการฝึกปฏิบัติงานจริง เช่น การฝึกอบรมโดยวิธีบรรยาย การสัมมนา การศึกษากรณีตัวอย่าง (case study) โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของวิทยากร

กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กล่าวถึง รูปแบบการฝึกอบรม Off the Job Training ดังนี้ (วิโรจน์ ลักษณะอดิสร, 2550. หน้า 72 – 73)

การฝึกอบรมแบบ Off the Job Training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่การเรียนรู้แบบปฏิบัติงานจริง ซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้จะให้

ไม่ได้เห็นของจริง ไม่ได้สัมผัสจริง และในที่สุดก็อาจจะยังไม่สามารถทำจริงได้ภายหลังการฝึกอบรม ดังนั้นจึงต้องอาศัย OJT ร่วมด้วย

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) หมายถึง การฝึกอบรมพนักงาน นอกสถานที่ทำงาน เป็นการฝึกอบรมโดยการศึกษาดูงาน การสัมมนา เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน

จาก whatishumanresource.com ได้กล่าวถึงวิธีการสอนงานสำหรับ On the Job Training และ Off the Job Training ไว้ 2 ลักษณะดังนี้

On the Job Training มีวิธีการดังนี้

1. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
2. โปรแกรมโค้ช (Coaching)
3. การสอนงาน (Job Instruction)
4. การมอบหมายงานของคณะกรรมการ (Committee Assignments)
5. การอบรมงานช่างฝีมือ (Apprenticeship) วิธีนี้เป็นระบบของการฝึกอบรมที่พนักงานใหม่ จะได้รับการแนะนำและให้มีการทดลองฝึกหัดทำงานชำนาญการ จัดฝึกอบรมตามวิธีนี้จะมีการจัดทั้ง ในหน้าที่งานและในชั้นเรียน

6. การฝึกงานให้มีความเชี่ยวชาญ (Internship)

มีคำอธิบายไว้ดังนี้

การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่บุคลากรใหม่ต้องเรียนรู้กระบวนการทำงานที่เป็นงานประจำและการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ดูแลและให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติ คือมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ตรงจากการทำงานจริง ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรม ดังนี้

1. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การฝึกอบรมนี้จะเป็นการหมุนเวียนงานหนึ่งไปอีกงาน บุคลากรใหม่จะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานและประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ฝึกสอนในแต่ละฝ่ายงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน การฝึกอบรมนี้ยังสามารถหมุนเวียนงานให้งานในไปยังการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ด้วย และเป็นโอกาสที่จะเข้าใจปัญหาของบุคลากรในฝ่ายงานอื่นๆ ได้อีกด้วย
2. โปรแกรมโค้ช (Coaching) เป็นฝึกงานอยู่ที่ภายใต้การดูแลของผู้บังคับบัญชา หรือพี่เลี้ยง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นโค้ชในการฝึกอบรมของบุคลากรนั้นๆ ผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน แต่วิธีการฝึกอบรมนี้ก็มีข้อจำกัด คือการฝึกอบรมนี้ไม่ให้อิสระที่จะแสดงความคิดของตัวเอง
3. การสอนงาน (Job Instruction) เป็นวิธีการฝึกอบรมตามขั้นตอน ภายใต้วิธีการนี้ผู้ฝึกสอนต้องมีความรู้และทักษะในการทำงาน และมีการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมด้วย
4. การมอบหมายงานของคณะกรรมการ (Committee Assignments) ภายใต้การกำหนด

คณะกรรมการผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับและต้องแก้ปัญหาขององค์กรที่เกิดขึ้นจริง เป็นการฝึกอบรมในการแก้ปัญหาพร้อมกันเป็นการพัฒนาทีมงาน

5. การอบรมงานช่างฝีมือ (Apprenticeship) เป็นวิธีการที่เป็นทางการของโปรแกรมการฝึกอบรมหลักสูตรที่รวมการศึกษาในชั้นเรียนกับการทำงานในที่ทำงานภายใต้การดูแลอย่างใกล้ชิดของผู้อบรม หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีการวางแผนล่วงหน้าและดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างระมัดระวัง วิธีนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมในงานฝีมือเป็นการให้โอกาสกับบุคลากรที่จะได้รับประสบการณ์จริง

6. การฝึกงานให้มีความเชี่ยวชาญ (Internship) โปรแกรมการฝึกงานนี้เป็นการฝึกงานในรูปแบบที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกงาน ฝึกประสบการณ์จริง

Off the Job Methods

1. การบรรยายในชั้นเรียน (Classroom Lectures)
2. สื่อโสตทัศน์ (Audio-Visual)
3. สถานการณ์จำลอง (Simulation)
4. การฝึกอบรมในโรงฝึกปฏิบัติการ (Vestibule Training)
5. กรณีศึกษา (Case Studies)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. โปรแกรมบทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instructions)

วิธีการฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training)

1. การบรรยายในชั้นเรียน (Classroom Lectures) เป็นการฝึกอบรมโดยการสอนในชั้นเรียนหรือวิธีการบรรยาย รูปแบบของการบรรยายนี้บรรยายวิธีการทำงาน และหัวข้อเฉพาะเจาะจง เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสำหรับการอบรมกลุ่มใหญ่วิธีการและจะให้คำแนะนำเกี่ยวกับหัวข้อเฉพาะ

2. สื่อโสตทัศน์ (Audio-Visual) เป็นการฝึกอบรมผ่านการใช้โทรทัศน์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ การฝึกอบรมนี้ประสบความสำเร็จในการฝึกอบรมที่เข้าใจง่ายและช่วยให้เสริมให้จดจำได้ อย่างไรก็ตามข้อเสียของการฝึกอบรมนี้เป็นการสื่อสารทางเดียวไม่สามารถแสดงความคิดเห็น

3. สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีชื่อเสียงมากที่สุด การฝึกอบรมสถานการณ์จำลองเป็นการฝึกโดยใช้อุปกรณ์ที่ออกแบบมาให้คล้ายกับอุปกรณ์จริงที่ใช้ในงาน แต่อุปกรณ์เหล่านี้เป็นอุปกรณ์ที่ออกแบบมาสำหรับการฝึกอบรมเท่านั้น

4. การฝึกอบรมในโรงฝึกปฏิบัติการ (Vestibule Training) เป็นการฝึกที่ให้บุคลากรที่รับการฝึกได้เรียนรู้การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานจริง ส่วนมากจะเหมาะสำหรับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ด้านเทคนิค เจ้าหน้าที่สำนักงาน และพนักงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือและเครื่องจักร เป็น

การเรียนรู้จากอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจริง เป็นการอบรมนอกสถานที่ทำงาน เพื่อเป็นการสาธิตการใช้อุปกรณ์นั้นอย่างปลอดภัย

5. กรณีศึกษา (Case Studies) เป็นการฝึกอบรมผ่านเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาก่อนและมีการวิเคราะห์ และมีข้อสรุปไว้แล้ว ทำให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกได้ทราบถึงข้อดี ข้อเสียที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยในการตัดสินใจหากเกิดเหตุการณ์นั้นกับตัวเอง

6. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) เป็นการฝึกอบรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร โดยการแสดงบทบาทสมมุติที่อาจให้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร เพื่อช่วยในการแก้ปัญหา หาทางออกในปัญหาที่เข้าใจไม่ตรงกัน

7. โปรแกรมการเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instructions) โปรแกรมนี้จะใช้ร่วมกับหนังสือคู่มือ

สรุปว่า Off the Job Training หมายถึง การฝึกอบรมบุคลากรนอกสถานที่ทำงาน เป็นการฝึกอบรมที่ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยมีกิจกรรมในการบริหารที่ช่วยในการฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน จากที่ศึกษามีรูปแบบ ดังนี้ อบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) การศึกษาดูงาน (Field Trip)

Blended learning

จากการประชุมทางวิชาการ เรื่อง The Sixth TCU International E-learning Conference 2015 “Global Trends in Digital Learning การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended learning)” ได้กล่าวถึง Blended learning ไว้ดังนี้ เบลันด์เลิร์นนิ่ง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ ที่ผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ผสมผสานกับการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่ผู้เรียนผู้สอนไม่เผชิญหน้ากัน หรือการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่หลากหลาย กระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมเกิดขึ้นจากยุทธวิธี การเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบเป้าหมายอยู่ที่การให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เป็นสำคัญ

การเรียนแบบผสมผสาน (Blended learning) เป็นการรวมกันหรือนำสิ่งต่างๆ มาผสมผสาน โดยที่สิ่งที่ถูกผสมนั้น คือ การนำเอารูปแบบการเรียนการสอน ร่วมกับวิธีการเรียนการสอน รวมกับการเรียนแบบออนไลน์ และรูปแบบการเรียนการสอนในชั้นเรียน

การเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended learning) เป็นการเรียนรู้แบบผสมผสานหลากหลายวิธี เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพเหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์

ศศิมา สุขสว่าง กล่าวถึง Blended learning 70:20:10 model ในการเรียนรู้และพัฒนาแบบผสมผสาน (70:20:10 Model in Learning & Development)

70% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริง การทำงานจริง ได้มีโอกาสเรียนรู้ และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลายๆอย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

20% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน หรือใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้เป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ รอบข้าง

10% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้ี้มาจากการเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ การฝึกอบรมในปัจจุบันจะสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติลงมือทำจริงในห้องเรียน เพื่อสามารถนำไปใช้ในงานได้จริง

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 - 2565) กล่าวถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จ การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรแบบ 70:20:10 (On the Job Training : Coaching, Mentor : Training) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ และเหมาะสมกับรายบุคคล ดังรายละเอียด

Learning and Development 70:20:10 Model

70 Learn by Experience การเรียนรู้และพัฒนาผ่านการทำงานประจำวันและการทำงานที่ท้าทาย มีการฝึกปฏิบัติ

20 Learn by Others การเรียนรู้และพัฒนาการผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ

10 Learn by Courses การเรียนรู้และพัฒนาผ่านโปรแกรมฝึกอบรม หรือรูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม

ปัญญาพัฒน์ วารสารพัฒนาข้าราชการ กทม. (2560) กล่าวถึง การพัฒนาและการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Model in Learning & Development 70:20:10) ไว้ว่าเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง พัฒนาทักษะการทำงานให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะความเชี่ยวชาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ ซึ่ง Model 70:20:10 มีรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ดังนี้

70% Experiential Learning หรือ On the job training เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน การคิด แก้ปัญหาจากการทำงานหรือได้ทดลองทำ การได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้ และฝึกทักษะหลายๆ อย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

20% coaching หรือ Mentoring เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากพี่เลี้ยง ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน และการประชุมทีม

10% Formal Training เกิดจากการฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ เรียนรู้ทฤษฎีเพียงอย่างเดียว โดยความรู้ที่นำไปใช้ได้มีเพียง 10% เท่านั้น

การพัฒนาสายวิชาชีพ กลุ่มมิตรผล ใช้หลักในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ Development Approach 70:20:10

70 คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง จากงานที่ทำหยาบที่ได้รับมอบหมาย การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการเพิ่มบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

20 คือ การเรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากการสอนงาน โปรแกรมโค้ช ระบบพี่เลี้ยง และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

10 คือ เรียนรู้จากห้องเรียน เรียนรู้จากการฝึกอบรม สัมมนา และการอ่าน

สรุปได้ว่า การพัฒนาและการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) ในแง่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นการพัฒนาทักษะการทำงานให้บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ ตามรูปแบบ Learning & Development 70:20:10 Model

เมื่อพิจารณาแนวทางการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม On the Job Training, Off the Job Training และ Blended learning จะมีความคล้ายคลึงกัน สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการฝึกอบรม และผสมผสานกันได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 รูปแบบ ซึ่งเป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุม เหมาะสม และหลากหลาย ทั้งการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน การฝึกอบรมนอกงาน และการเรียนรู้และการพัฒนาแบบผสมผสาน (Blended learning) เป็นองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สุธาสิณี ฤกษ์ขำ (2557) กล่าวถึงแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีขั้นตอนที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเนื่องจากทุกองค์กรย่อมมีทรัพยากรจำกัดในการดำเนินงาน ทำให้ไม่สามารถดำเนินทุกกิจกรรมได้พร้อมๆ กัน ดังนั้นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องกำหนดความเร่งด่วนของความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรสามารถเลือกดำเนินกิจกรรมที่มีความสำคัญเร่งด่วนที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรก่อน

2. เมื่อนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำหนดกิจกรรมที่จำเป็นต้องได้รับการดำเนินการอย่างเร่งด่วนแล้ว จากนั้นการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยการจัดกิจกรรม การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์กร

3. การนำแผนกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติจริง

4. การประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการจัดให้มีข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ และการนำข้อมูลที่ได้มาไปใช้ในการประเมินความจำเป็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

เอกพงศ์ มุสิกะเจริญ (2558) กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แนวคิด พฤติกรรม เป็นต้น
2. กระบวนการแปรสภาพ (Process) ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นต้น
3. ปัจจัยนำออก (Output) ได้แก่ การพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ ความคิด และพฤติกรรม

ซึ่งเน้นประเด็นสำคัญที่ว่า เมื่อต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพจะต้องใส่ Input ที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพเข้าไปในระบบ โดยจะต้องดูแลให้กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพด้วย ไม่ว่าจะเป็นวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ

ภาวิณ ชินะโชติ (2560) กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความต้องการเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้ไปในทิศทางที่เหมาะสมกับการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแนวทางในการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ และความรู้ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ 3 แนวทางใหญ่ๆ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา การศึกษา (Education) เป็นระบบการให้ความรู้ ความคิด ความสามารถ และการฝึกฝนพฤติกรรมต่างๆ ที่เหมาะสม ซึ่งสามารถประกอบอาชีพต่างๆ (กิ่งพร ทองใบ, 2554) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจะเป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรพัฒนาในสมรรถนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบการให้การศึกษา สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ การศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษานอกระบบ (Non formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education)

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม การฝึกอบรม (Training) เป็นการสร้างกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และระบบการปรับปรุงพฤติกรรม โปรแกรม หรือรายการที่บุคคลสามารถพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีเป้าหมายเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากร เช่น เมื่อบุคลากรผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที โดยอาจแบ่งเป็นเทคนิคการฝึกอบรมพนักงาน กับการพัฒนาผู้บริหาร

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นการที่มนุษย์มุ่งในการปรับปรุงสิ่งที่เป็นข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อแก้ไขพฤติกรรมให้ดีขึ้น เป็นพฤติกรรมที่สังคม เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องยอมรับได้ เป็นรูปแบบทางการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและเจริญเติบโตของมนุษย์ การที่บุคคลพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ สำหรับในองค์การการที่มีบุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning) ที่ทำให้องค์การสามารถสร้างอนาคตได้อย่างต่อเนื่องโดยการเรียนรู้ส่งผลทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน วิธีการพัฒนาตนเองจำแนกได้ 2 วิธี คือ วิธีการพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ และวิธีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหรือฝึกอบรมจากแหล่งความรู้

จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการ ทำให้เห็นถึงองค์รวมองค์ประกอบ และรายละเอียดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันไป แต่สิ่งที่เป็นแกนหลัก เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน คือ การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ และการกระทำต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการนำไปปรับปรุงผลงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งเป็นไปเพื่องานในปัจจุบันและอนาคต เป็นไปเพื่อพัฒนากระบวนการและระบบการทำงานในทุกระดับ และเป็นไปเพื่อพัฒนาองค์การตลอดจนบริบทที่เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืน (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556)

สรุปแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ว่า แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรในหลากหลายแนวทาง ทั้งการฝึกอบรม การศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เน้นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ มีความก้าวหน้าในหน้าที่และสายอาชีพ มีกิจกรรมการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นในการเตรียมทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตขององค์การ และเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard Nadler (1970 อ้างถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556) ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ McLagan (1989 อ้างอิงใน สมคิด ผลนิล, 2558) ที่มุ่งเน้นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

1. การฝึกอบรม (training) เป็นการเน้นที่ตัวบุคคล การฝึกอบรมนี้ควบคู่ไปกับการพัฒนา เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในการทำงาน มุ่งเน้นแนวทางการสร้างและวางแผนการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาความสามารถหลักให้กับบุคคลที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือในอนาคต

2. การศึกษา (education) เป็นการเน้นที่งาน เป็นสร้างการเรียนรู้เพื่องานในอนาคตให้ เป็นไปตามเป้าหมายการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ การศึกษาเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (development) เน้นที่องค์การ เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาอาชีพ มุ่งเน้นการวางแผนอาชีพของแต่ละบุคคลและกระบวนการจัดการอาชีพขององค์กร เพื่อให้ได้ผลที่ดีที่สุดตามความต้องการของแต่ละบุคคลและองค์กร ให้องค์กรปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานทั้งในงานปัจจุบันและงานในอนาคต เป็นการเรียนรู้เพื่อความเติบโตก้าวหน้าทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ ทศนคติที่เสริมให้บุคคลมีความเชี่ยวชาญรอบรู้ในงานและให้บุคคลมีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง

ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดดังกล่าวมีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรับผิดชอบในการทำงานทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต เพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในการดำเนินงานไปได้ ให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีเนื้อหาครอบคลุม สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรและมีความเหมาะสมกับหน่วยงานที่ใช้ในการศึกษา

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นในแต่ละสถาบัน หรือสถานศึกษา ได้มีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันไป รูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษาในต่างประเทศ

1.1 การพัฒนาก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง (Pre-Service Training) ส่วนใหญ่เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่ผ่านการคัดเลือกในเรื่องทักษะพื้นฐานสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการผสมผสานระหว่างการอบรมภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติเข้าด้วยกัน และยังรวมถึงการสร้าง ความเข้าใจในการปรับตัวและประยุกต์ใช้แนวคิดกับบริบทท้องถิ่น ชุมชน บุคลากรที่แตกต่างกัน

1.2 การพัฒนาเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งด้วยการปฐมนิเทศ (Induction) เป็นการจัด โปรแกรมการพัฒนาเพื่อสร้างความพร้อมให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาในช่วงแรกของการเข้าสู่ ตำแหน่ง ทำให้

เข้าใจบทบาทของความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการสร้างเครือข่าย ระหว่างผู้บริหารเพื่อ การแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์ ทั้งนี้โปรแกรมการปฐมนิเทศอาจ เป็นการผสมผสาน ระหว่างแนวคิดทฤษฎีองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติจริงและการศึกษาหาความรู้ ด้วยตนเองจาก งานวิจัยพบว่าครูใหญ่หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาเมื่อขึ้นมารับบทบาทใหม่ มักจะ กังวลและเครียด กับความโดดเดี่ยว ความคาดหวังจากคนรอบข้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรใน สถานศึกษา งานที่ มากมายและเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด (Daresh and Male, 2000) ดังนั้นผู้อำนวยการ สถานศึกษาเมื่อ เริ่มต้นเข้าสู่ตำแหน่งจึงควรได้รับการสนับสนุนจากโปรแกรมปฐมนิเทศโดยปราศจาก การประเมิน ความคุ้มค่า ควรมีระยะเวลาสั้นพอ และควรเชื่อมโยงกับการสนับสนุนในแบบอื่นๆ (Villani, 2005)

1.3 การพัฒนาหลังการเข้าสู่ตำแหน่ง (In-Service Training) เป็นการจัดการอบรม การ สัมมนาหรือโปรแกรมอื่นๆ เพื่อกระตุ้น ติดตามและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ความรู้ และ ทักษะต่างๆ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างทักษะและความรู้ให้มีความทันสมัยตลอดเวลา โดยเน้น การ อบรมเพื่อมุ่งสู่การลงมือปฏิบัติจริง ทั้งนี้รวมถึงการให้ข้อมูลสนับสนุน ข้อมูลแนวโน้มที่เกี่ยวข้อง กับ การบริหารการศึกษาให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษานอกจากนี้อาจจัดให้มีพี่เลี้ยง (Mentor) หรือ โค้ช (Coach) เพื่อให้คำแนะนำและกระตุ้นให้ผู้อำนวยการเกิดการพัฒนาขึ้นด้วยตนเองสอดคล้องกับ งานวิจัยการเตรียมความพร้อมของผู้นำสถานศึกษาตามความต้องการของครูใหญ่มือใหม่ในประเทศ

2.2.3 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1) การฝึกอบรม (training)

ความหมายของการฝึกอบรม (training)

จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์ (2559) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และมีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมด้าน ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรไปในทางที่ต้องการ เพิ่มประสิทธิภาพ ในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน

ราเชนทร์ นพณ์ฐวงศกร, ปุณณ์พิชญา รอดเปล่ง และอารียาพัชร์ น้อยวิไล (2559) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม หรือทัศนคติของพนักงาน เพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่ม ผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

ดุสิต ชาวเหลือง (2554) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบที่องค์กร จัดขึ้นเพื่อสร้างความรู้ ทักษะประสบการณ์ ความสามารถในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม รวมทั้งทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพและมีสมรรถนะ

ตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

รัตนภรณ์ บุญชู (2555) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถ ความรู้ ความชำนาญอันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดปัญหาในการทำงาน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีการวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร และลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

องค์ประกอบของการฝึกอบรม

จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบของการฝึกอบรม ดังนี้

1. มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าทำงาน
2. มีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
3. บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
4. มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร
5. มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร
6. มีการสำรวจความต้องการหลักสูตรการฝึกอบรมจากบุคลากรก่อนวางแผนการฝึกอบรม
7. มีการจัดหลักสูตรที่ตรงตามความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
8. มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
9. มีวัตถุประสงค์และเนื้อหาของโครงการฝึกอบรมตรงตามนโยบายของผู้บริหาร ความ

จำเป็นของงานและความต้องการของบุคลากร

รัตนภรณ์ บุญชู (2555) กำหนดไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนตำแหน่งใหม่
2. การส่งไปศึกษาดูงานภายในประเทศ
3. การส่งไปศึกษาดูงานต่างประเทศ
4. การส่งศึกษาต่อภายในประเทศ
5. การส่งศึกษาต่อต่างประเทศ
6. การฝึกอบรมเฉพาะด้าน
7. การปฏิบัติงานดีขึ้น
8. การพัฒนาฝีมือการทำงานดีขึ้น
9. มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

10. ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
11. มีบุคลิกภาพในการทำงานดีขึ้น
12. มีความรู้ความชำนาญและมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น
13. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติงานมากขึ้น
14. ลดความผิดพลาดและอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้
15. ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้อง
16. มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ราชชนทร์ นพณ์ฐวงศกร, ปุณณ์พิชญธา รอดเปล่ง และอาริยาพัชร น้อยวิไล (2559) กำหนดไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-service training) หรือการฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับงานในหน้าที่สำหรับบุคคลที่เข้าทำงานและปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์การ ได้แก่

1.1 การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมสำหรับบุคคลที่เริ่มทำงาน ใหม่ให้รู้จักองค์การสมาชิกในองค์การ กฎ ระเบียบ เงื่อนไข สิทธิสวัสดิการ หน้าที่ของตนเองและวัฒนธรรมในองค์การ เพื่อให้เกิดความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมซึ่งจะใช้เวลาในการอบรม 1-2 วัน

1.2 การฝึกอบรมก่อนทำงานหรือแนะนำงาน (Introduction Training) เป็นการอบรมแนะนำให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งานระบบและวิธีการ การควบคุม กำกับ ติดตาม และการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเพื่อให้ผู้จะเริ่มปฏิบัติงาน รู้จักงาน และวิธีการทำงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้รวดเร็วขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการฝึกอบรมในลักษณะนี้จะเป็นการฝึกอบรม ตั้งแต่ 5-15 วัน

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงานหรือประจำการ (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อเพิ่มพูนหรือเพื่อทบทวนความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานที่อาจล้าหรือขาดความชำนาญไป (Refresher Training) หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานที่รับผิดชอบ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 การฝึกอบรมในขณะทำงาน หรือการอบรมในงาน (On-the-Job Training) เป็นการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติจริงในงานที่จะต้องรับผิดชอบในสถานที่ทำงานที่เป็นพี่เลี้ยง วิธีการอบรมอาจจะทำโดยฝึกหัดงาน (Apprenticeship Training) จะเป็นงานที่ต้องการความชำนาญมากๆ โดยการนำความรู้ทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

2.2 การฝึกอบรมนอกที่ทำการ หรือการอบรมนอกงาน (Off-The-Job Training) เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในสถานที่จัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหยุดทำการปฏิบัติงานในหน้าที่ชั่วคราว เพื่อเข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมอย่างเต็มที่

3. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Specific Training) เป็นการฝึกอบรมให้ได้รายละเอียดเฉพาะเรื่องเพื่อเพิ่มทักษะ และความรู้ให้กว้างขวาง เพิ่มพูน ความสามารถ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน หลักสูตรของการอบรมนี้จะมีหลากหลาย ระยะเวลาของการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของหลักสูตร

4. การฝึกอบรมในกรณีพิเศษ (Special training) เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม อาจจะเป็นการฝึกอบรมให้ทั้งบุคลากรของหน่วยงาน บุคลากรนอกหน่วยงาน หรือเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานหรือชุมชนในสังคม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการฝึกอบรมของราเชนทร์ นพณัฐวงศกร, ปุณณ์พิชญา รอดเปล่ง และอารียาพัชร์ น้อยวิไล (2559) กล่าวไว้อย่างชัดเจน ดังนี้ 1) การอบรมก่อนการทำงาน 2) การฝึกอบรมระหว่างการทำงานหรือประจำการ 3) การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง 4) การฝึกอบรมในกรณีพิเศษ และเพิ่มเติมรายละเอียดของแต่ละหัวข้อใหญ่โดย จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น ดังนี้ 1) มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าทำงาน 2) มีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 3) บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 4) มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักให้แก่บุคลากร 5) มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร และ 6) มีการสำรวจความต้องการหลักสูตรการฝึกอบรมจากบุคลากรก่อนวางแผนการฝึกอบรม

2) การศึกษา (education)

ความหมายของการศึกษา (education)

จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) กล่าวว่า การศึกษา ในที่นี้คือ การศึกษาต่อ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถให้แก่ตนเองในการปฏิบัติงาน และนำเอาวิทยาการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัตนภรณ์ บุญนุช (2555) กล่าวว่า การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า การศึกษา หมายถึง การสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ในการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถให้แก่ตนเองในการปฏิบัติงานทั้งงานที่รับผิดชอบ และงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

องค์ประกอบของการศึกษา

จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบของการศึกษา ดังนี้

1. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร
3. บุคลากรเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ และภาระงาน
4. สนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นและขาดแคลน
5. มีการสำรวจความต้องการการขอทุนการศึกษาต่อก่อนการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เป็น

ทุนการศึกษา

6. จัดสรรงบประมาณสำหรับใช้เป็นทุนการศึกษาเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร
7. มีการชี้แจงรายละเอียดหลักเกณฑ์การให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากร
8. มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรู้เกี่ยวกับระเบียบ และขั้นตอนการลาเพื่อศึกษาต่อ
9. บุคลากรที่ได้รับทุนจากหน่วยงานและจบการศึกษาตามเวลาที่กำหนด

รัตนาภรณ์ บุญนุช (2555) กำหนดไว้ดังนี้

1. ได้ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น
2. เข้าใจวิธีการทำงานและทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง
3. สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้
4. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มากขึ้น
5. มีขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น

พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า) (2556) กำหนดไว้ดังนี้

1. นำทิศทางขององค์การมากำหนดแนวทางในการศึกษาต่อบุคลากร
2. วิเคราะห์และสำรวจความต้องการการศึกษาต่อของบุคลากร
3. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในอนาคต โดยการศึกษาในกระบวนโรงเรียน
4. เตรียมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในอนาคต โดยการศึกษาในระบบ
5. มีการเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในอนาคต โดยการศึกษาตามอัธยาศัย และการ

เรียนรู้ตลอดชีวิต

6. สนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากร
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการศึกษาต่อของบุคลากร
8. ผู้บริหารรับรู้ถึงความต้องการศึกษาของในบุคลากร
9. ให้ทุนการศึกษาต่อระบบของบุคลากร

สรุปองค์ประกอบของการศึกษาของ จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์ (2559) กล่าวไว้ย่อๆ ครอบคลุม ดังนี้ 1) สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร 3) บุคลากรเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ และภาระงาน 4) สนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นและขาดแคลน 5) มีการสำรวจความต้องการ

การขอทุนการศึกษาต่อก่อนการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้เป็น ทุนการศึกษา 6) จัดสรรงบประมาณ สำหรับใช้เป็นทุนการศึกษาเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร 7) มีการชี้แจงรายละเอียด หลักเกณฑ์การให้ทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากร 8) มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรู้เกี่ยวกับระเบียบ และขั้นตอนการลาเพื่อศึกษาต่อ และ 9) บุคลากรที่ได้รับทุนจากหน่วยงานและจบการศึกษาตามเวลาที่กำหนด

3) การพัฒนา (development)

ความหมายของการพัฒนา (development)

จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์ (2559) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเตรียมความพร้อม ให้แก่บุคลากรให้สามารถเจริญเติบโตไปพร้อมกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง และการเจริญเติบโต ขององค์การ

พระเอกราช กิตติโร (สมเฝ้า) (2556) กล่าวว่า การพัฒนา คือ การใช้การฝึกอบรมในการ พัฒนาองค์การและการพัฒนาอาชีพอย่างผสมผสานเพื่อปรับปรุงกลุ่มและประสิทธิผลขององค์การ

รัตนภรณ์ บุญสุข (2555) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพใน การทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญให้มี ความก้าวหน้า และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรให้สามารถ แสดงความสามารถของตนที่มีอยู่ไปพร้อมกับการเจริญเติบโต และการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เพื่อ ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดของสถานศึกษา

องค์ประกอบของการพัฒนา

จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์ (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนา ดังนี้

1. มีการจัดระบบการสอนงาน การเรียนรู้งาน และการเป็นพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากร
2. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และดูแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีจาก หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
5. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงาน
6. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมในงาน และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
7. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน มีโอกาสในการ ก้าวหน้า ได้ฝึกอบรม ได้ศึกษาเพิ่มเติม และได้แสดงศักยภาพความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่

8. บุคลากรมีโอกาสดำเนินการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม และใช้ศักยภาพได้เต็มความสามารถได้พัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

9. มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำคู่มือประกอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

รัตนาภรณ์ บุญสุข (2555) กำหนดไว้ดังนี้

1. การสอนงาน (พี่สอนน้อง)
2. การปฏิบัติงานดีขึ้น
3. ฝีมือการทำงานดีขึ้น
4. มีบุคลิกภาพในการทำงานดีขึ้น
5. มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้น

พระเอกราช กิตติโร (สมเฝ้า) (2556) กำหนดไว้ดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาสายทางก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะ และความสามารถของบุคลากร

2. วางแผนและพัฒนาสายทางก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคนให้มีความก้าวหน้าในสายงาน
3. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง
5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร
6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในด้านคุณสมบัติส่วนตัว
7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
8. ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในการพัฒนาหลักคุณธรรม
9. สร้างความเข้าใจในการพัฒนาของหลักคุณธรรมต่อบุคลากรในการพัฒนาหลักคุณธรรม

สรุปองค์ประกอบของการพัฒนาของจินตจุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) กล่าวได้ครอบคลุมประเด็น ดังนี้ 1) มีการจัดระบบการสอนงาน และการเป็นที่เลี้ยงสำหรับบุคลากร 2) มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และดูแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 5) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติมในงาน และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น 6) บุคลากรมีโอกาสดำเนินการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม และใช้ศักยภาพได้เต็มความสามารถได้พัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และ 7) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน

4) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training: OJT)

ความหมายของการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training: OJT)

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมในงานเป็นการฝึกอบรมที่ได้รับการแนะนำจากหัวหน้างาน ซึ่งต้องถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนทัศนคติและแนวคิดเกี่ยวกับงานให้กับบุคลากร โดยผ่านการฝึกปฏิบัติจริงในสถานที่ทำงาน โดยที่การฝึกอบรมในงานเป็นการพัฒนาบุคลากรในลักษณะการถ่ายทอดตัวต่อตัวจากหัวหน้างาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงานและช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วย

Mahdi Salehi (2009) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในปฏิบัติงานนั้นคือ การให้พนักงานมีความรู้และทักษะเฉพาะด้านในการทำงาน มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นโดยตรง

J.A. De Jong (1996) กล่าวว่า การฝึกงานในขณะปฏิบัติงานนั้นสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) กระบวนการปฏิบัติงานจริง 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมในสังคมการปฏิบัติงาน

สรุปความหมายของการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการฝึกอบรมที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน เพื่อให้ได้แนวคิดในการปฏิบัติงานจริง และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

5) การฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training)

ความหมายของการฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training)

Mahdi Salehi (2009) กล่าวว่า การฝึกอบรมที่เกิดขึ้นในสถานที่อื่น นอกเหนือจากสถานที่ทำงานจริง เรียกว่า off-the job training ซึ่งการฝึกอบรมนี้มักจะออกแบบเพื่อตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มมากกว่าความต้องการของแต่ละบุคคล

Appreticeship off-the-training of Department for Education UK (June, 2017) กล่าวถึง การฝึกอบรมนอกงาน หมายถึง การเรียนรู้ที่จัดขึ้นนอกสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่คล้ายกับสถานที่ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จของการฝึกอบรม มีลักษณะดังนี้ 1) การสอนทฤษฎี เช่น การบรรยาย การเรียนรู้ออนไลน์ 2) การฝึกปฏิบัติ เช่น การฝึกกระบวนการที่เลี้ยง

สรุป การฝึกอบรมนอกงาน หมายถึง การฝึกอบรมนอกสถานที่ที่ปฏิบัติงาน มีรูปแบบการที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม

6) การพัฒนาและการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning)

ความหมายของการพัฒนาและการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) 70:20:10

Charles Jennings & Jérôme Wagnier (2011) กล่าวไว้ว่า องค์กรที่ต้องการใช้โมเดล 70:20:10 ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบให้ตรงกับบริบทขององค์กรด้วย ตัวอย่างของรูปแบบการฝึกอบรมตามโมเดล 70:20:10 มีดังนี้

70 คือ การเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ในสถานการณ์จริง แสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา รู้จักการตัดสินใจและจัดการต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการหมุนเวียนงาน

20 คือ การเรียนรู้และการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญ โปรแกรมโค้ชและระบบพี่เลี้ยง

10 คือ เรียนรู้และพัฒนาด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมสัมมนา

บทความ The 70:20:10 Model for Learning and Development ของ Training Industry (2014) กล่าวว่า 70:20:10 Model เป็นการเรียนรู้และการพัฒนาที่ใช้ทั่วไปในการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรที่ฝึกอบรมได้รับความรู้ โดย 1) 70 คือ ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ 2) 20 คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) 10 คือ การศึกษา การเรียนรู้

Guffy Drawers (2018) กล่าวว่า รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนา 70:20:10 หรือ 70-20-10 หรือ 70/20/10 เป็นโมเดลการเรียนรู้และการพัฒนา โดย 70 คือ งานใหม่ๆ งานที่ท้าทายที่ได้รับมอบหมาย หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 10 คือ การฝึกอบรม

สรุป การเรียนรู้และการพัฒนาแบบผสมผสาน โดยใช้ The 70:20:10 Model คือ การเรียนรู้และการพัฒนาที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เป็นการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพที่ช่วยให้บุคลากรฝึกปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และจากการศึกษาเรียนรู้



2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Moorman (1991) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยศึกษากับพนักงานในองค์กร 2 แห่ง ใน Midwestern ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อทดสอบว่า การรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานหรือไม่ การศึกษาพบว่า บุคคลจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากตนเองรับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมทั้งในการแบ่งปันผลตอบแทนและในกระบวนการขององค์กร

Munene (1995 cited in Spector, 2003) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับตัวอย่างในประเทศไนจีเรีย การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Chen (2003) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 1,138 คน การศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ของสมาชิก

กับผู้บริหารและระดับของการสนับสนุนจากองค์กร รวมถึงการให้รางวัลอย่างยุติธรรม ตลอดจนกระบวนการประเมินผลขององค์กรที่มีความยุติธรรมนั้นนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้เกิดขึ้นจากการสมาชิกขององค์กรรับรู้ถึงการให้รางวัลและกระบวนการประเมินผลขององค์กรที่แสดงถึงความยุติธรรม

ณัฐริรา เจริญบุญ (2549) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก การศึกษาพบว่า สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตากมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม สนับสนุนด้านการศึกษา การจัดฝึกอบรมนอกเวลางานหรือต้องหยุดการปฏิบัติงานชั่วคราวเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตากพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ขาดการจัดทำแผนพัฒนางานด้านการพัฒนาบุคลากร และบุคลากรขาดการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อนำส่วนที่ดีที่ได้จากการศึกษาดูงาน มาปรับปรุงพัฒนา องค์กรบริหารส่วนตำบลและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยการให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรืออบรมศึกษาดูงาน

สายฝน กล้าเดินดง (2552) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาพบว่า บุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ (5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร

ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การศึกษา พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior หรือ OCB) มีผลทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อองค์กร พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีผลเชิงบวกกับบุคคลและองค์กร สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรต้องปรับตัวและพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมองค์กร

กฤษฎา สุเทพากุล (2558) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน การศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ 6 ด้าน ดังนี้ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 5) พฤติกรรมการมีสำนึกในหน้าที่ และ 6) พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและสังคมไทย รวมถึงค่านิยมขององค์การ การแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่มีความหลากหลายขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ซึ่งส่งผลให้เกิดค่านิยมต่อองค์การจนกลายเป็นวัฒนธรรมที่ปฏิบัติร่วมกัน และสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานขององค์การนั้นได้

สุวรรณี จริยะพร (2559) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของ บุคลากรวิทยาลัยทองสุข การศึกษาพบว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และ พฤติกรรมอดทนอดกลั้น ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ทำให้บุคลากรของวิทยาลัยทองสุขให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของวิทยาลัย มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และห่วงใยเกี่ยวกับความเป็นอยู่ขององค์การ การกระทำที่เห็นได้ชัดจากการที่บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันทำงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันและไม่รู้สึกท้อแท้เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของวิทยาลัย ทั้งกิจกรรมทางวิชาการหรือการเข้าร่วมประชุมต่างๆ เสนอความเห็นในการประชุมเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา และความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษากระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

1.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบ่งตามเขตอำเภอทั้ง 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว จำนวนทั้งสิ้น 103 โรงเรียน และจำนวนครูทั้งหมด 2,166 คน

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 82 โรงเรียน และครู 338 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Confidence Interval) หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อแยกตามขนาดของโรงเรียน ดังนี้

ตาราง 4 : จำนวนโรงเรียนและครูผู้ให้ข้อมูล

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ผู้ให้ข้อมูล
1. ขนาดเล็ก	24	37
2. ขนาดกลาง	42	141
3. ขนาดใหญ่	14	125
4. ขนาดใหญ่พิเศษ	2	35
รวม	82	338

หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อกำหนดรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists)

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ใช้ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ใช้ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

1.3 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม เรื่อง ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2. กำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. จัดทำแบบสอบถามระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีคำถามแต่ละประเด็น ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists)

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ใช้ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ใช้ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษาและความเป็นปรนัย (objectivity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Item Objective Congruence)

6. นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงเนื้อหา

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงเนื้อหา

โดยมีเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา / จุดประสงค์ ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา / จุดประสงค์

ถ้า $IOC < 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา / จุดประสงค์

จากการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.50 - 1.00 จำนวน 84 ข้อ จำแนกได้ดังนี้ ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา 0.6 จำนวน 27 ข้อ ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา 0.8 จำนวน 19 ข้อ ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา 1 จำนวน 38 ข้อ และคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิที่แนะนำให้แก้ไข จำนวน 16 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 100 ข้อ

7. ดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงเครื่องมือให้สมบูรณ์ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้กับครูในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติร กานันท์, 2557: 156) พบว่า ความเที่ยงของแบบสอบถามระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 และความเที่ยงของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีขั้นตอนการเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเสนอบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังโรงเรียนต่างๆ ให้ครูของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อให้ครูของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และดำเนินการส่งให้ผู้วิจัยโดยตรง จำนวน 338 ฉบับ โดยกำหนดเวลานัดหมายการส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

3. เมื่อถึงกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนจากครูของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยขอรับคืนด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามกลับคืนมา 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.94 ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้จากผู้ให้ข้อมูล คือ ครูจำนวน 304 คน

5. ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่อง ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

2. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำมาแปลความหมายนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยาย มีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับน้อยที่สุด

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำมาแปลความหมายนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยาย มีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การในระดับน้อยที่สุด

2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาเรื่องระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษามาพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่

ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงต่อไป

2.1 ประเมินร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

1) **ผู้ให้ข้อมูล** คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) รองคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 2) อาจารย์ประจำสาขาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 3) อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาลัยพลศึกษา วิทยาเขตสมุทรสาคร จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นคำถามลักษณะแบบให้เลือกรับแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

3) การสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

3.1) ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มาร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

3.2) สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สำหรับประเมินร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

3.3) ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ด้วยการตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษาและความเป็นปรนัย (objectivity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4) ปรับปรุง แก้ไขแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บข้อมูล

3.5) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลการวิจัยในการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีขั้นตอนการเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2) ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

4.3) ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เรื่องร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าฐานนิยม และการแจกแจงความถี่ของฐานนิยม จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เรื่องร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา และนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2) นำผลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มาปรับปรุงแก้ไข นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา และนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5.3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

จากวิธีการดำเนินการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปเป็นตารางขั้นตอนการวิจัยได้ดังตาราง 5



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



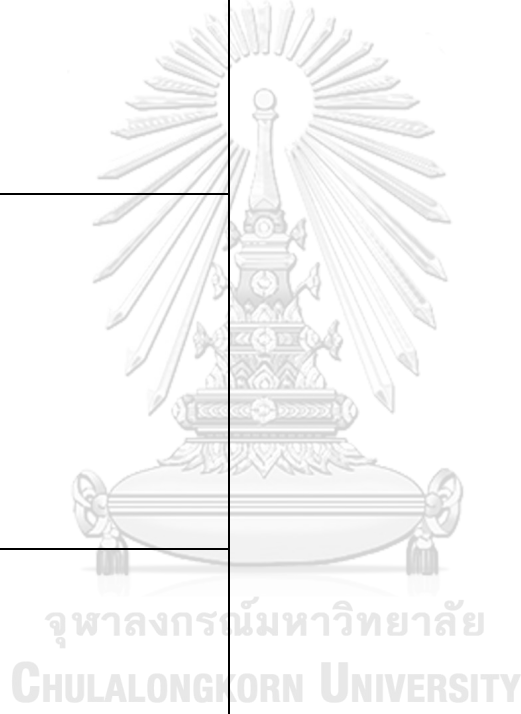
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตาราง 5 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย วิธีการ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีการ			ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
	ประชากร/ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	
ขั้นตอนที่ 1				
1.1 ศึกษาระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	ประชากร ได้แก่ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 338 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้น ภูมิ	แบบสอบถาม เรื่อง ระดับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	1) ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนประถมศึกษา
1.2 ศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนา พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนประถมศึกษา	ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 338 คน	แบบสอบถาม เรื่อง ความ คิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	1) ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนประถมศึกษา

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีการ			ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
	ประชากร/ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	
ขั้นตอนที่ 2				
2.1 ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	ผู้วิจัย	-	การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการศึกษาในชั้นตอนที่ 1	ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียน ประถมศึกษา
2.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน	แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	1) ค่าความถี่ 2) ค่าฐานนิยม 3) การวิเคราะห์เนื้อหา	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียน ประถมศึกษา

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีการ			ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
	ประชากร/ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	
2.3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	ผู้วิจัย	-	การวิเคราะห์เนื้อหา	แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา และนำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เก็บข้อมูลจากประชากร ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 338 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 89.94 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

1.1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

1.2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 304 คน

1.3 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 304 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2.1 ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

2.3 การแก้ไขตามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

1.1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 304 ฉบับ ซึ่งสามารถจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 6 : สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	85	28.00
หญิง	219	72.00
รวม	304	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	88	28.09
30-39ปี	144	47.04
40-40 ปี	30	9.09
50 ปีขึ้นไป	42	13.08
รวม	304	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	228	75.00
ปริญญาโท	76	25.00
รวม	304	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	143	47.00
5-9 ปี	63	20.07
10-14 ปี	41	13.05
15 ปีขึ้นไป	57	18.08
รวม	304	100.00

จากตาราง 6 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมา 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.94 รวมทั้งสิ้น 304 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ครู จำนวน 304 คน มีรายละเอียดดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 219 คน (ร้อยละ 72.00) เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน (ร้อยละ 28.00)

อายุ ช่วงอายุส่วนใหญ่ของครู คือ ช่วงอายุระหว่าง 30 - 39 ปีจำนวน 144 คน (ร้อยละ 47.04) รองลงมาคือน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 88 คน (ร้อยละ 28.09) ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน (ร้อยละ 13.08) และช่วงอายุที่อยู่ลำดับสุดท้าย คือ 40-49 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 9.09)

ระดับการศึกษา ด้านการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ของครู คือระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน (ร้อยละ 75.00) และระดับปริญญาโท จำนวน 76 คน (ร้อยละ 25.00)

ประสบการณ์การทำงาน ด้านประสบการณ์การทำงานของครู พบว่าส่วนใหญ่ คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 47.00) รองลงมาคือ 5 - 9 ปี จำนวน 63 คน (ร้อยละ 20.07) 15 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน (ร้อยละ 18.08) และในส่วนของประสบการณ์การทำงานน้อยที่สุด คือ 10 - 14 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 13.05)

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกำเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

พฤติกรรมกำเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำแนกได้ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) พฤติกรรมกำให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมกำค้ำนึ่งถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมกำให้ความร่วมมือ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมกำเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา และผลการจัดเรียงลำดับของพฤติกรรมกำเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู
โรงเรียนประถมศึกษา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.53	0.42	3
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.53	0.41	2
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.48	0.44	4
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.54	0.42	1
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.41	0.41	5
รวม	4.50	0.36	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความ
ร่วมมือ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.55) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (\bar{X}
= 4.53, S.D. = 0.41) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42) และ พฤติกรรมความ
อดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พฤติกรรมความสำนึกใน
หน้าที่ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.41) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก หรือที่มีงานค้างคั่ง	4.34	0.63	มาก
2. ครูปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมา ปฏิบัติงานได้	4.51	0.64	มากที่สุด
3. ครูสามารถให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา หรือไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน	4.47	0.53	มาก
4. ครูให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อน ร่วมงาน	4.53	0.56	มากที่สุด
5. ครูเต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน ใหม่ในการปฏิบัติงาน	4.67	0.51	มากที่สุด
6. ครูมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ทำงานไม่ เสร็จตามกำหนด	4.48	0.62	มาก
7. ครูมักจะช่วยงานผู้บังคับบัญชาแม้จะไม่ใช่ ภาระหน้าที่ของตน	4.60	0.55	มากที่สุด
8. ครูมักจะให้ความช่วยเหลือทันทีเมื่อการปฏิบัติงานใน โรงเรียนมีปัญหา	4.62	0.56	มากที่สุด
9. ครูช่วยไกล่เกลี่ยเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาระหว่าง กัน	4.61	0.55	มากที่สุด
รวม	4.53	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. =
0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ ครูเต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D.
= 0.51) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมักจะให้ความช่วยเหลือทันทีเมื่อการปฏิบัติงานใน
โรงเรียนมีปัญหา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.56) ครูมักจะช่วยไกล่เกลี่ยเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาระหว่างกัน
($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.55) ครูมักจะช่วยงานผู้บังคับบัญชาแม้จะไม่ใช่ภาระหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)
ครูให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56) ครูปฏิบัติงานแทนเพื่อ

ร่วมงานที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.64$) ครูมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ทำงานไม่เสร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.62$) และครูสามารถให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาหรือไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.53$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมากหรือที่มีงานค้างคั่ง ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.63$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.62	มาก
2. ครูแสดงกิริยาและใช้วาจาที่สุภาพกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.58	0.61	มากที่สุด
3. ครูมักจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น	4.63	0.51	มากที่สุด
4. ครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.61	0.53	มากที่สุด
5. ครูพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.58	มาก
6. ครูแสดงออกทั้งคำพูด การกระทำ และแสดงความชื่นชมที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี	4.44	0.57	มาก
7. ครูเข้าร่วมประชุมตรงตามเวลาที่นัดหมายเสมอ	4.54	0.52	มากที่สุด
8. ครูใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง	4.62	0.51	มากที่สุด
9. ครูปกป้องสิทธิของเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.43	0.59	มาก
รวม	4.53	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมักจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 4.63, S.D. = 0.51$) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง ($\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.51$) ครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ

($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) ครูแสดงกิริยาและใช้วาจาที่สุภาพกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.61) ครูเข้าร่วมประชุมตรงตามเวลาที่นัดหมายเสมอ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) ครูพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) ครูให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) ครูแสดงออกทั้งคำพูด การกระทำ และแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.57) ครูปกป้องสิทธิของเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูปกป้องสิทธิของเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) ซึ่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน	4.46	0.60	มาก
2. ครูตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ เกิดขึ้น	4.40	0.68	มาก
3. ครูอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกสบายที่อาจ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.38	0.56	มาก
4. ครูปรับปรุงตนเองเสมอเมื่อถูกตำหนิจากการ ปฏิบัติงานเพื่อมาแก้ไข	4.42	0.56	มาก
5. ครูมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานมากกว่าที่ จะวิจารณ์ผู้อื่น	4.42	0.66	มาก
6. ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเกิดความขัดแย้งกับ เพื่อนร่วมงาน	4.50	0.63	มาก
7. ครูอดทนต่อความเครียดและความผิดหวังจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.51	0.61	มากที่สุด

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8. ครูเต็มใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานแม้ทัศนคติ	4.56	0.55	มากที่สุด
9. ครูไม่แสดงความไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม	4.64	0.57	มากที่สุด
รวม	4.48	0.44	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูไม่แสดงความไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.57) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูเต็มใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานแม้ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานจะไม่ตรงกับท่าน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) ครูอดทนต่อความเครียดและความผิดหวังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.61) ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) ครูมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.60) ครูปรับปรุงตนเองเสมอเมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงานเพื่อมาแก้ไข ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56) ครูมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) และ ครูตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.56) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 11 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ	4.42	0.59	มาก
2. ครูติดตามและใส่ใจต่อข่าวสารจากคำสั่ง และหนังสือต่างๆ ของโรงเรียน	4.48	0.51	มาก
3. ครูร่วมมือปฏิบัติงานกับทุกฝ่าย ด้วยความเต็มใจ	4.63	0.50	มากที่สุด
4. ครูสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.66	0.53	มากที่สุด

5. ครูคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	4.55	0.54	มากที่สุด
6. ครูสมัครใจเข้าร่วมการอบรมต่างๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการทำงาน	4.49	0.60	มาก
7. ครูเข้าร่วมและร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียน	4.49	0.54	มาก
8. ครูมีส่วนในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้โรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.60	0.54	มากที่สุด
9. ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคก็ไม่ท้อถอย	4.53	0.60	มากที่สุด
รวม	4.54	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.53) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูร่วมมือปฏิบัติงานกับทุกฝ่าย และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) และ ครูมีส่วนในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้โรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) ครูคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.54) ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคก็ไม่ท้อถอย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.60) ครูเข้าร่วมและร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) ครูสมัครใจเข้าร่วมการอบรมต่างๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) และครูติดตามและใส่ใจต่อข่าวสารจากคำสั่ง และหนังสือต่างๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

	พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนเสมอ	4.53	0.58	มากที่สุด
2.	ครูหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ทำให้โรงเรียนเสื่อมเสีย ชื่อเสียง	4.53	0.59	มากที่สุด
3.	ครูตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติงาน และเวลาพัก ระหว่างปฏิบัติงาน	4.56	0.58	มากที่สุด
4.	ครูไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำภารกิจส่วนตัว	4.51	0.59	มากที่สุด
5.	ครูใช้เวลาส่วนตัวในการนำงานเอกสารกลับไปทำให้ เสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.17	0.68	มาก
6.	ครูใช้ทรัพยากรต่างๆ และช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินของ โรงเรียนเป็นอย่างดี ประหยัด และคุ้มค่า	4.25	0.63	มาก
7.	ครูวางแผน และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.31	0.65	มาก
8.	ครูมีความรับผิดชอบในงาน และทำงานได้เสร็จ สมบูรณ์ก่อนถึงเวลากำหนดส่งงาน	4.33	0.68	มาก
9.	ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ เพิ่มเติมด้วยความ เต็มใจแม้จะนอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	4.31	0.64	มาก
10.	ครูตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงานทั้งตอนเช้าและ ตอนพักกลางวัน	4.44	0.63	มาก
11.	ครูนำของส่วนรวมไปใช้ และหลังทำงานเสร็จ ครูนำมา วางไว้ที่เดิมอย่างเป็นระเบียบ	4.49	0.57	มาก
12.	ครูให้ความสำคัญต่อการนัดหมาย และมาก่อนถึงเวลา นัดหมายในการประชุมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.47	0.50	มาก
13.	ครูทุ่มเททำงานโดยเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เช้า	4.38	0.68	มาก
14.	ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทุ่มเท และซื่อสัตย์แม้ ไม่ได้อยู่ในช่วงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ นิเทศการจัดการเรียนการสอน	4.47	0.54	มาก
	รวม	4.41	0.41	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติงาน และเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) อยู่ในซึ่งมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนเสมอ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.58) ครูหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ทำให้โรงเรียนเสื่อมเสียชื่อเสียง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) ครูไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำภารกิจส่วนตัว ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.59) ครูนำของส่วนรวมไปใช้ และหลังทำงานเสร็จ ครูนำมาวางไว้ที่เดิมอย่างเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.57) ครูให้ความสำคัญต่อการนัดหมาย และมาก่อนถึงเวลานัดหมายในการประชุมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทุ่มเท และซื่อสัตย์แม้ไม่ได้อยู่ในช่วงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนิเทศการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.54) ครูตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงานทั้งตอนเช้าและตอนพักกลางวัน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) ครูทุ่มเททำงานโดยเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เช้า ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.68) ครูมีความรับผิดชอบในงาน และทำงานได้เสร็จสมบูรณ์ก่อนถึงเวลากำหนดส่งงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68) ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ เพิ่มเติมด้วยความเต็มใจแม้จะนอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.64) และ ครูวางแผน และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) และครูใช้ทรัพยากรต่างๆ และช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นอย่างดี ประหยัด และคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูใช้เวลาส่วนตัวในการนำงานเอกสารกลับไปทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน

ประถมศึกษา

การพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา สามารถสรุปประเด็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ และ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และ 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และ 2) การฝึกอบรมนอกงาน และแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 13 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	การฝึกอบรมในขณะ ปฏิบัติงาน			การฝึกอบรมนอกงาน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	4.37	0.49	มาก	4.39	0.48	มาก
2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	4.32	0.50	มาก	4.31	0.49	มาก
3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น	4.36	0.47	มาก	4.38	0.50	มาก
4. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	4.37	0.48	มาก	4.39	0.50	มาก
5. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	4.30	0.54	มาก	4.31	0.50	มาก
รวม	4.35	0.41	มาก	4.36	0.43	มาก

จากตาราง 13 พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48) อยู่ในซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.49) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.47) และแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.54) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยการฝึกอบรมนอกงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การฝึกอบรมนอกงานแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.48) อยู่ในซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.50) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.50) และ แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.50) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีแนวทางการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่าง การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานและการฝึกอบรมนอกงาน โดยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่เหมาะสมคือการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ และแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ในขณะที่การฝึกอบรม

นอกจากนี้ แนวทางที่เหมาะสมคือการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ และการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

ตาราง 14 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ							
การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	การฝึกอบรมนอกงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การหมุนเวียนงาน	4.32	0.61	มาก	1. การอบรมและสัมมนา	4.35	0.62	มาก
2. ระบบพี่เลี้ยง	4.37	0.59	มาก	2. การเรียนรู้ด้วยตัวเอง	4.38	0.61	มาก
3. การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว	4.34	0.61	มาก	3. การศึกษาดูงาน	4.43	0.54	มาก
4. การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม	4.39	0.56	มาก	4. กรณีศึกษา	4.43	0.56	มาก
5. การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์	4.41	0.58	มาก	5. การเรียนรู้แบบออนไลน์	4.35	0.54	มาก
รวม	4.37	0.49	มาก	รวม	4.39	0.48	มาก

จากตาราง 14 พบว่าแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.58$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.58$) ระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.59$) และ การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.61$) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การหมุนเวียนงาน ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.61$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ด้านการฝึกอบรมนอกงาน โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมนอกงานแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมากรองลงมาคือ กรณีศึกษา ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.56) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) และการเรียนรู้แบบออนไลน์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การอบรมและสัมมนา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.62) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีแนวทางการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน โดยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่เหมาะสมคือการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ในขณะที่การฝึกอบรมนอกงาน แนวทางที่เหมาะสมคือการศึกษาดูงาน และกรณีศึกษา



ตาราง 15 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม
การคำนึงถึงผู้อื่น

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น							
การฝึกอบรมในขณะ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	การฝึกอบรมนอกงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การหมุนเวียนงาน	4.28	0.60	มาก	1. การอบรมและสัมมนา	4.31	0.67	มาก
2. ระบบพี่เลี้ยง	4.38	0.56	มาก	2. การเรียนรู้ด้วยตัวเอง	4.30	0.58	มาก
3. การให้คำปรึกษาแบบ ตัวต่อตัว	4.31	0.61	มาก	3. การศึกษาดูงาน	4.37	0.61	มาก
4. การเรียนรู้ผ่านการ ทำงานกลุ่ม	4.34	0.57	มาก	4. กรณีศึกษา	4.31	0.55	มาก
5. การเรียนรู้ผ่าน การลงมือปฏิบัติจริง หรือการเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์	4.31	0.62	มาก	5. การเรียนรู้แบบ ออนไลน์	4.27	0.55	มาก
รวม	4.32	0.50	มาก	รวม	4.31	0.49	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู
โรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการฝึกอบรมในขณะ
ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.38$,
S.D. = 0.56) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.57)
การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.61) และ การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้
ผ่านประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การหมุนเวียนงาน
($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.60) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการฝึกอบรมนอกงาน โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมนอกงาน
แนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ
กรณีศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.55) การอบรมและสัมมนา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.67) และ การเรียนรู้ด้วย

ตัวเอง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเรียนรู้แบบออนไลน์ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีแนวทางการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่าง การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน โดยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่เหมาะสมคือระบบพี่เลี้ยง ในขณะที่การฝึกอบรมนอกงาน แนวทางที่เหมาะสมคือการศึกษาดูงาน

ตาราง 16 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม ความมอดทนอดกลั้น

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความมอดทนอดกลั้น							
การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	การฝึกอบรมนอกงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การหมุนเวียนงาน	4.28	0.63	มาก	1. การอบรมและสัมมนา	4.44	0.55	มาก
2. ระบบพี่เลี้ยง	4.36	0.61	มาก	2. การเรียนรู้ด้วยตัวเอง	4.37	0.59	มาก
3. การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว	4.36	0.57	มาก	3. การศึกษาดูงาน	4.41	0.56	มาก
4. การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม	4.42	0.54	มาก	4. กรณีศึกษา	4.34	0.62	มาก
5. การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์	4.40	0.52	มาก	5. การเรียนรู้แบบออนไลน์	4.35	0.62	มาก
รวม	4.36	4.47	มาก	รวม	4.38	4.50	มาก

จากตาราง 16 พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความมอดทนอดกลั้น ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} =$

4.42, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52) การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) และระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การหมุนเวียนงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.63) ซึ่งมีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านการฝึกอบรมนอกงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมนอกงานแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การอบรมและสัมมนา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.56) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.59) และ การเรียนรู้แบบออนไลน์ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กรณีศึกษา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.62) ซึ่งมีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีแนวทางการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน โดยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่เหมาะสม คือ การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม ในขณะที่การฝึกอบรมนอกงาน แนวทางที่เหมาะสม คือ การอบรมและสัมมนา

ตาราง 17 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ							
การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	การฝึกอบรมนอกงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. ระบบพี่เลี้ยง	4.39	0.58	มาก	2. การเรียนรู้ด้วยตัวเอง	4.41	0.62	มาก
3. การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว	4.41	0.55	มาก	3. การศึกษาดูงาน	4.42	0.58	มาก
4. การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม	4.38	0.61	มาก	4. กรณีศึกษา	4.37	0.58	มาก
5. การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ออนไลน์	4.36	0.59	มาก	5. การเรียนรู้แบบออนไลน์	4.36	0.59	มาก
รวม	4.37	0.48	มาก	รวม	4.39	4.50	มาก

จากตาราง 17 พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.58) การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.61) และ การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ออนไลน์

ผ่านประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.59$) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การหมุนเวียนงาน ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.62$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ด้านการฝึกอบรมนอกงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมนอกงานแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.58$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.62$) การอบรมและสัมมนา ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.60$) และกรณีศึกษา ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.58$) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเรียนรู้แบบออนไลน์ ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.59$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ มีแนวทางการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างกรฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน โดยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่เหมาะสม คือ การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ในขณะที่การฝึกอบรมนอกงาน แนวทางที่เหมาะสม คือ การศึกษาดูงาน

ตาราง 18 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่							
การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน				การฝึกอบรมนอกงาน			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การหมุนเวียนงาน	4.33	0.69	มาก	1. การอบรมและสัมมนา	4.28	0.63	มาก
2. ระบบพี่เลี้ยง	4.36	0.64	มาก	2. การเรียนรู้ด้วยตัวเอง	4.22	0.70	มาก
3. การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว	4.37	0.61	มาก	3. การศึกษาดูงาน	4.28	0.75	มาก
4. การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม	4.36	0.68	มาก	4. กรณีศึกษา	4.38	0.59	มาก

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่							
การฝึกอบรม ในขณะปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	การฝึกอบรมนอก งาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. การเรียนรู้ผ่านการลง มือปฏิบัติจริงหรือกา เรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์	4.0	0.7	มาก	5. การเรียนรู้แบบ ออนไลน์	4.41	0.61	มา ก
รวม	4.3 0	0.5 4	มา ก	รวม	4.31	0.50	มา ก

จากตาราง 18 พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68) และ การหมุนเวียนงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.71) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านการฝึกอบรมนอกงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกอบรมนอกงานแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเรียนรู้แบบออนไลน์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กรณีศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) การอบรมและสัมมนา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.63) และ การศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนแนวทางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.70) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีแนวทางการพัฒนาแบบผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน โดยการฝึกอบรม

ในขณะปฏิบัติงาน แนวทางที่เหมาะสม คือ การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม ในขณะที่การฝึกอบรม
นอกรงาน แนวทางที่เหมาะสม คือ การเรียนรู้แบบออนไลน์

จากการวิเคราะห์การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา นำมาจัดลำดับโดยลำดับจากพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก ดังตารางนี้



**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา**

**2.1 ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา**

จากผลการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู
โรงเรียนประถมศึกษาจากแบบสอบถามทั้งหมด 304 ฉบับ พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าไม่ต่างกันมากนัก ผู้วิจัยจึงเรียงลำดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาจากค่าเฉลี่ยมากไปถึงมากที่สุด โดยนำผลการศึกษาทั้ง 5 ระดับพฤติกรรมดังกล่าว มาพัฒนาเป็นร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา เนื่องจากแต่ละพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประศึกษามีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ดังนี้ 1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.41) 2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.44) 3) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42) 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.41) และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.55)

2. จากนั้นนำผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยแต่ละพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 2 ประเด็นหลัก คือ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานและการฝึกอบรมนอกรงาน และ 30 ประเด็นย่อยที่มีลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับของแต่ละพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.41) ประกอบด้วย 1.1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling) ($\bar{X} = 4.37$) การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team) ($\bar{X} = 4.36$) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ($\bar{X} = 4.36$) 1.2) การฝึกอบรมนอกรงาน ประกอบด้วย การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning) ($\bar{X} = 4.41$) กรณีศึกษา (Case Studies) ($\bar{X} = 4.38$) การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar) ($\bar{X} = 4.28$)

2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.44) ประกอบด้วย 2.1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team) ($\bar{X} = 4.42$) การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning) ($\bar{X} = 4.40$) การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling) ($\bar{X} = 4.36$) 2.2) การฝึกอบรมนอกรงาน ประกอบด้วย การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar) ($\bar{X} = 4.44$) การศึกษาดูงาน (Field Trip) ($\bar{X} = 4.41$) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($\bar{X} = 4.37$)

3) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42) ประกอบด้วย 3.1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning) ($\bar{X} = 4.41$) การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team) ($\bar{X} = 4.39$) ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) ($\bar{X} = 4.37$) 3.2) การฝึกอบรมนอกรงาน ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน (Field Trip) ($\bar{X} = 4.43$) กรณีศึกษา (Case Studies) ($\bar{X} = 4.43$) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($\bar{X} = 4.38$)

4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.41) ประกอบด้วย 4.1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) ($\bar{X} = 4.38$) การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team) ($\bar{X} = 4.34$) การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling) ($\bar{X} = 4.31$) 4.2) การฝึกอบรมนอกรงาน ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน (Field Trip) ($\bar{X} = 4.37$) กรณีศึกษา (Case Studies) ($\bar{X} = 4.31$) การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar) ($\bar{X} = 4.31$)

5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.55) ประกอบด้วย 5.1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling) ($\bar{X} = 4.41$) ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) ($\bar{X} = 4.39$) การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team) ($\bar{X} = 4.38$) 5.2) การฝึกอบรมนอกรงาน ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน (Field Trip) ($\bar{X} = 4.42$) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) ($\bar{X} = 4.41$) การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar) ($\bar{X} = 4.38$)

จากนั้นนำมากำหนดเป็นประเด็นสำหรับการวางแผนการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ดังรายละเอียดตามตาราง 4.21 ดังนี้



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตาราง 19 : (ร่าง) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	ประเด็นการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา
	แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	การฝึกอบรมในขณะ ปฏิบัติงาน (On the job training)
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.41)	พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ที่สามารถพัฒนาได้แบบ ผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และ การฝึกอบรมนอกงาน	1. ผู้บริหารให้โอกาสครูใน การส่งงานและหาความรู้ ทางออนไลน์เพื่อ พัฒนาการทำงานของตน
การฝึกอบรมในขณะ ปฏิบัติงาน (On the job training) (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.54)	การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training) (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.50)	2. ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ เห็นประสบการณ์ทำงาน ของผู้อื่น เพื่อนำมา ปรับปรุงการทำงานของตน
การให้คำปรึกษาแบบตัว ต่อตัว (One-to-One Counseling) (\bar{X} = 4.37)	การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning) (\bar{X} = 4.41)	3. ผู้บริหารให้โอกาสครู เป็นผู้อธิบายงานที่ตน เชี่ยวชาญให้เพื่อนร่วมงาน ได้เข้าใจงานมากขึ้น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	ประเด็นการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา
	แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training)
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.44)	พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นสามารถพัฒนาได้แบบ ผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และ การฝึกอบรมนอกงาน	1. ผู้บริหารให้ครูได้ทำงาน ร่วมกัน เพื่อให้ครูได้ปรับ ทัศนคติซึ่งกันและกัน 2. ผู้บริหารให้โอกาสครู เรียนรู้และแก้ไข ข้อผิดพลาดเมื่อผลการ ทำงานไม่เป็นดังหวัง 3. ผู้บริหารให้คำแนะนำใน การปรับปรุงการทำงานที่ เหมาะสม และสร้างสรรค์ แก่ครู
	การฝึกอบรมในขณะ ปฏิบัติงาน (On the job training) (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.47)	1. ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ เข้าอบรม ศึกษาดูงานที่ ตนเองมีข้อผิดพลาดในงาน นั้น 2. ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ ศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้และ ปรับปรุงการทำงานเพื่อลด ความกดดันจากการทำงาน
การเรียนรู้ผ่านการทำงาน กลุ่ม (Group Work/Peer Team) (\bar{X} = 4.42)	การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar) (\bar{X} = 4.44)	3. ผู้บริหารให้ครูแสดงออก ในทางบวกในการทำงาน ถึงแม้ว่าผลการทำงานจะไม่ เป็นอย่างคาดหวัง

<p>พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา</p>	<p>ประเด็นการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา</p> <p>แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา</p>	<p>(ร่าง) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา</p> <p>การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training)</p> <p>การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training)</p>		
<p>พฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.42)</p>	<p>พฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือสามารถพัฒนาได้แบบผสมผสานระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน</p> <table border="1" data-bbox="746 862 1323 1451"> <tr> <td data-bbox="746 1160 938 1451"> <p>การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.49)</p> <p>การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning) ($\bar{X} = 4.41$)</p> </td> <td data-bbox="746 862 938 1160"> <p>การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training) ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.48)</p> <p>การศึกษาดูงาน (Field Trip) ($\bar{X} = 4.43$)</p> <p>กรณีศึกษา (Case Studies) ($\bar{X} = 4.43$)</p> </td> </tr> </table>	<p>การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.49)</p> <p>การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning) ($\bar{X} = 4.41$)</p>	<p>การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training) ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.48)</p> <p>การศึกษาดูงาน (Field Trip) ($\bar{X} = 4.43$)</p> <p>กรณีศึกษา (Case Studies) ($\bar{X} = 4.43$)</p>	<p>1. ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน</p> <p>2. ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>3. ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เรียนรู้ด้วยตัวเองและนำความรู้มาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน</p>
<p>การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.49)</p> <p>การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning) ($\bar{X} = 4.41$)</p>	<p>การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training) ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.48)</p> <p>การศึกษาดูงาน (Field Trip) ($\bar{X} = 4.43$)</p> <p>กรณีศึกษา (Case Studies) ($\bar{X} = 4.43$)</p>			

<p>พฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา</p>	<p>ประเด็นการพัฒนากิจกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนประถมศึกษา</p>	<p>(ร่าง) แนวทางการพัฒนากิจกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา</p>
<p>พฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา</p>	<p>พฤติกรรมกรรการค่านึงถึงผู้อื่นสามารถพัฒนาได้แบบผสมผสานระหว่าง การฝึกอบบรมในขณะปฏิบัติงาน และกรรการฝึกอบบรมนอกรรงาน</p>	<p>การฝึกอบบรมนอกรรงาน (Off the job training)</p>
<p>พฤติกรรมกรรการค่านึงถึงผู้อื่น (\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.41)</p>	<p>แนวทางกรรการพัฒนากิจกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนประถมศึกษา</p>	<p>การฝึกอบบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training)</p>
<p>พฤติกรรมกรรการค่านึงถึงผู้อื่น (\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.41)</p>	<p>พฤติกรรมกรรการค่านึงถึงผู้อื่นสามารถพัฒนาได้แบบผสมผสานระหว่าง การฝึกอบบรมในขณะปฏิบัติงาน และกรรการฝึกอบบรมนอกรรงาน</p>	<p>1. ผู้บริหารให้ครูได้ไป งานและนำมาปรับปรุงกรรการ ทำงานโดยค่านึงถึง ประโยชน์ต่อเพื่อนรรรวมกรรงาน และโรงเรียน 2. ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู กรรการทำงานของผู้อื่นและให้ ค่านึงถึงโดยค่านึงถึง ความรู้สึกรรของผู้อื่น 3. ผู้บริหารให้ครูได้เข้า อบบรมเพื่อนำความรูกรรมาปรับ ใช้และพึงพกรรกันในการ ทำงาน</p>
<p>พฤติกรรมกรรการค่านึงถึงผู้อื่น (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.50)</p>	<p>การฝึกอบบรมนอกรรงาน (Off the job training) (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.49)</p>	<p>1. ผู้บริหารชื่นชม ให้กำลังใจใน กรรการทำงานของครูและเมื่อครูเกิด ความท้อแท้ในการทำงาน 2. ผู้บริหารค่านึงถึงความรู้สึกรร และรับฟังความคิดเห็นของครู 3. ผู้บริหารให้ค่านึงถึงแก่ครู เมื่อเกิดความคิดผิดพลาดในการ ทำงานโดยค่านึงถึงความรู้สึกรรของ ครู</p>
<p>ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) (\bar{X} = 4.38)</p>	<p>การศึกษาดูงาน (Field Trip) (\bar{X} = 4.37)</p>	

พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา	ประเด็นการพัฒนาพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา	พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา	การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training)
พฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.55$)	<p>พัฒนาการให้ความร่วมมือสามารถพัฒนาได้แบบผสมผสาน ระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน</p> <p>การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.48$)</p> <p>การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling) ($\bar{X} = 4.41$)</p>	<p>การพัฒนาพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา</p> <p>พฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือสามารถพัฒนาได้แบบผสมผสาน ระหว่างการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน</p> <p>การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training) ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.50$)</p> <p>การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (Field Trip) ($\bar{X} = 4.42$)</p>	<p>การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training)</p> <p>1. ผู้บริหารให้โอกาส ครูได้ศึกษาดูงานเพื่อ นำความรู้มา พัฒนาการทำงาน ร่วมกัน</p> <p>2. ผู้บริหารให้โอกาส ครูได้เข้าร่วมกิจกรรม กับโรงเรียนและ หน่วยงานอื่น</p> <p>3. ผู้บริหารเปิดโอกาส ครูได้เข้าอบรมและ สัมมนาอย่างพร้อม เพียบพร้อมเพื่อสร้าง ความร่วมมือในการ ทำงานร่วมกัน</p>

จากตาราง 4.21 ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา สามารถสรุปประเด็นร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามแนวคิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปถึงมากที่สุด ได้แก่ 1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 3) พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ 4) พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ โดยผู้วิจัยดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

1.1 การฝึกรอบรมในขณะปฏิบัติกร

- 1.1.1 ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำงานแก่ครูเพื่อให้มีจิตสำนึกในหน้าที่
- 1.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้สร้างแรงกระตุ้นและจิตสำนึกในการทำงาน
- 1.1.3 ผู้บริหารให้ครูหมุนเวียนงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และแรงกระตุ้นในการทำงาน

1.2 การฝึกรอบรมนอกกร

- 1.2.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูในการส่งงานและหาความรู้ทางออนไลน์เพื่อพัฒนากรทำงานของตน
- 1.2.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เห็นประสกรกรทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงกรทำงานของตน
- 1.2.3 ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นผู้อธิบายงานที่ตนเชี่ยวชาญให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจงานมากขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

2.1 การฝึกรอบรมในขณะปฏิบัติกร

- 2.1.1 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูได้ปรับทัศนคติซึ่งกันและกัน
- 2.1.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูเรียนรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อผลกรทำงานไม่เป็นดั่งหวัง
- 2.1.3 ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปรับปรุงกรทำงานที่เหมาะสม และสร้างสรรค์แก่ครู

2.2 การฝึกรอบรมนอกกร

- 2.2.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าอบรม ศึกษาดูงานที่ตนเองมีข้อผิดพลาดในงานนั้น

2.2.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานเพื่อลดความกดดันจากการทำงาน

2.2.3 ผู้บริหารให้ครูแสดงออกในทางบวกในการทำงานถึงแม้ว่าผลการทำงานจะไม่เป็นอย่างคาดหวัง

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

3.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

3.1.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ปฏิบัติงานแทน เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อสร้างความช่วยเหลือต่อกัน

3.1.3 ผู้บริหารให้โอกาสครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

3.2 การฝึกอบรมนอกงาน

3.2.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน

3.2.2 ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.2.3 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เรียนรู้ด้วยตัวเองและนำความรู้มาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

4. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

4.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

4.1.1 ผู้บริหารชื่นชม ให้กำลังใจในการทำงานของครูและเมื่อครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน

4.1.2 ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้สึกและรับฟังความคิดเห็นของครู

4.1.3 ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของครู

4.2 การฝึกอบรมนอกงาน

4.2.1 ผู้บริหารให้ครูได้ไปดูงานและนำมาปรับปรุงการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน

4.2.2 ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นและให้คำแนะนำโดยคำนึงถึง
ความรู้สึกของผู้อื่น

4.2.3 ผู้บริหารให้ครูได้เข้าอบรมเพื่อนำความรู้มาปรับใช้และพึ่งพากันในการทำงาน

5. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

5.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

5.1.1 ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูในการทำงานร่วมกัน

5.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานต่างๆ ร่วมกัน โดยให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญให้
คำแนะนำ สร้างความร่วมมือในการทำงาน

5.1.3 ผู้บริหารให้ครูได้ร่วมมือกันทำงานในทุกฝ่าย

5.2 การฝึกอบรมนอกงาน

5.2.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานร่วมกัน

5.2.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนและหน่วยงานอื่น

5.2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าอบรมและสัมมนาอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อ
สร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

2.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 20 : ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ข้อ	ร่างแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่	ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่
1. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน							
1.1	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการ ทำงานแก่ครูเพื่อให้มีจิตสำนึกใน หน้าที่	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
1.2	ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้สร้างแรงกระตุ้นและ จิตสำนึกในการทำงาน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
1.3	ผู้บริหารให้ครูหมุนเวียนงานใน ฝ่ายต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และแรงกระตุ้นในการทำงาน	5	มากที่สุด	2	5	มากที่สุด	2
2. การฝึกอบรมนอกงาน							
2.1	ผู้บริหารให้โอกาสครูในการส่ง งานและหาความรู้ทาง ออนไลน์เพื่อพัฒนาการทำงาน ของตน	5	มากที่สุด	2	5	มากที่สุด	2
2.2	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เห็น ประสบการณ์ทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน ของตน	5	มากที่สุด	2	5	มากที่สุด	3
2.3	ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นผู้ อธิบายงานที่ตนเชี่ยวชาญให้ เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจงานมาก ขึ้น	5	มากที่สุด	2	5	มากที่สุด	3

จากตาราง 21 ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกรงาน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 21 : ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

ข้อ	ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่	ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่
1. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน							
1.1	ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูได้ปรับทัศนคติซึ่งกันและกัน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
1.2	ผู้บริหารให้โอกาสครูเรียนรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อผลการทำงานไม่เป็นดั่งหวัง	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
1.3	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปรับปรุงการทำงานที่เหมาะสม และสร้างสรรค์แก่ครู	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
2. การฝึกอบรมนอกรงาน							
2.1	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าอบรม ศึกษาดูงานที่ตนเองมีข้อผิดพลาดในงานนั้น	4	มาก	2	4	มาก	2
2.2	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานเพื่อลดความกดดันจากการทำงาน	5	มากที่สุด	2	5	มากที่สุด	2
2.3	ผู้บริหารให้ครูแสดงออกในทางบวกในการทำงานถึงแม้ว่า	5	มากที่สุด	2	5	มากที่สุด	2

ข้อ	ร่างแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศีกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่	ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่
	ผลการทำางานจะไม่เป็นอย่าง คาดหวัง						

จากตาราง 22 ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศีกษา ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงำน และการฝึกอบรมนอกงำน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 22 : ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศีกษา
ด้านพฤติกรรมกำรให้ความช่วยเหลือ

ข้อ	ร่างแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศีกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่	ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่
1. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน							
1.1	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ ปฏิบัติงานแทน เพื่อให้เกิด ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	5	มากที่สุด	2	5	มากที่สุด	2
1.2	ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน ระหว่างฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียน เพื่อสร้างความช่วยเหลือต่อกัน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
1.3	ผู้บริหารให้โอกาสครูที่มีความ เชี่ยวชาญในงานนั้นให้ความรู้ที่ เป็นประโยชน์และช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
2. การฝึกอบรมนอกงำน							
2.1	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ไป ศึกษาดูงานเพื่อนำมา ช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3

ข้อ	ร่างแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่	ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่
2.2	ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การ ทำงานของผู้อื่นและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
2.3	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เรียนรู้ ด้วยตัวเองและนำความรู้มา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3

จากตาราง 23 ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายการด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 23 : ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

ข้อ	ร่างแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่	ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่
1. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน							
1.1	ผู้บริหารชื่นชม ให้กำลังใจใน การทำงานของครูและเมื่อครู เกิดความท้อแท้ในการทำงาน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
1.2	ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้สึก และรับฟังความคิดเห็นของครู	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
1.3	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครู เมื่อเกิดความผิดพลาดในการ ทำงานโดยคำนึงถึงความรู้สึก ของครู	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3

ข้อ	ร่างแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่	ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่
2. การฝึกอบรมนอกงาน							
2.1	ผู้บริหารให้ครูได้ไปดูงานและ นำมาปรับปรุงการทำงานโดย คำนึงถึงประโยชน์ต่อเพื่อน ร่วมงานและโรงเรียน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
2.2	ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การ ทำงานของผู้อื่นและให้ คำแนะนำโดยคำนึงถึง ความรู้สึกของผู้อื่น	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
2.3	ผู้บริหารให้ครูได้เข้าอบรมเพื่อ นำความรู้มาปรับใช้และพึ่งพา กันในการทำงาน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3

จากตาราง 24 ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 24 : ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

ข้อ	ร่างแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่	ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่
1. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน							
1.1	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูใน การทำงานร่วมกัน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
1.2	ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานต่างๆ ร่วมกัน โดยให้ครูที่มีความ	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3

ข้อ	ร่างแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่	ฐานนิยม	ระดับ	ความถี่
	เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ สร้าง ความร่วมมือในการทำงาน						
1.3	ผู้บริหารให้ครูได้ร่วมมือกัน ทำงานในทุกฝ่าย	5	มากที่สุด	2	5	มากที่สุด	3
2. การฝึกอบรมนอกงาน							
2.1	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ศึกษา งานเพื่อนำความรู้มา พัฒนาการทำงานร่วมกัน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
2.2	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าร่วม กิจกรรมกับโรงเรียนและ หน่วยงานอื่น	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3
2.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้า อบรมและสัมมนาอย่างพร้อม เพียรกันเพื่อสร้างความ ร่วมมือในการทำงานร่วมกัน	5	มากที่สุด	3	5	มากที่สุด	3

จากตาราง 25 ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ ในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายการด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมนอกงาน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 การแก้ไขตามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับคำในประโยคให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

1.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

ข้อ 1.3 ผู้บริหารให้ครูหมุนเวียนงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และแรงกระตุ้นในการทำงาน แก่ใจเป็น “ผู้บริหารให้ครูเรียนรู้งานฝ่ายต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และแรงกระตุ้นในการทำงาน”

1.2 การฝึกอบรมนอกงาน

ข้อ 2.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูในการส่งงานและหาความรู้ทางออนไลน์เพื่อพัฒนาการทำงานของตน แก่ใจเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการส่งงานและหาความรู้ทางออนไลน์เพื่อพัฒนาการทำงานของตน”

ข้อ 2.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เห็นประสบการณ์ทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตน แก่ใจเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เห็นประสบการณ์ทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตน”

ข้อ 2.3 ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นผู้อธิบายงานที่ตนเชี่ยวชาญให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจงานมากขึ้น แก่ใจเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้อธิบายงานที่ตนเชี่ยวชาญให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจงานมากขึ้น”

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

2.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

ข้อ 1.1 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูได้ปรับทัศนคติซึ่งกันและกัน แก่ใจเป็น “ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อได้ปรับทัศนคติซึ่งกันและกัน”

ข้อ 1.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูเรียนรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อผลการทำงานไม่เป็นดั่งหวัง แก่ใจเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อผลการทำงานไม่เป็นดั่งหวัง”

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน

ข้อ 2.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าอบรม ศึกษาดูงานที่ตนเองมีข้อผิดพลาดในงานนั้น แก่ใจเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าอบรม ศึกษาดูงานที่ตนเองมีข้อผิดพลาดในงานนั้น”

ข้อ 2.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานเพื่อลดความกดดันจากการทำงาน แก่ใจเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานเพื่อลดความกดดันจากการทำงาน”

ข้อ 2.3 ผู้บริหารให้ครูแสดงออกในทางบวกในการทำงานถึงแม้ว่าผลการทำงานจะไม่เป็นอย่างคาดหวัง แก่ใจเป็น “ผู้บริหารให้ครูแสดงออกในการทำงานทางบวกถึงแม้ว่าผลการทำงานจะไม่เป็นอย่างคาดหวัง”

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

3.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

ข้อ 1.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ปฏิบัติงานแทน เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ไขเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานแทน เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”

ข้อ 1.3 ผู้บริหารให้โอกาสครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แก้ไขเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน”

3.2 การฝึกอบรมนอกงาน

ข้อ 2.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน แก้ไขเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน”

ข้อ 2.3 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เรียนรู้ด้วยตัวเองและนำความรู้มาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แก้ไขเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ด้วยตัวเองและนำความรู้มาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน”

4. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

4.1 การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

ข้อ 1.1 ผู้บริหารชื่นชม ให้กำลังใจในการทำงานของครูและเมื่อครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน แก้ไขเป็น “ผู้บริหารชื่นชม ให้กำลังใจในการทำงานเมื่อครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน”

5. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

5.2 การฝึกอบรมนอกงาน

ข้อ 2.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานร่วมกัน แก้ไขเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานร่วมกัน”

ข้อ 2.2 ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนและหน่วยงานอื่น แก้ไขเป็น “ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนและหน่วยงานอื่น”

2.4 นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนานำเสนอการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 2) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 3) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 4) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

1.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

- 1.1.1 ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำงานแก่ครูเพื่อให้มีจิตสำนึกในหน้าที่
- 1.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้สร้างแรงกระตุ้นและจิตสำนึกในการทำงาน
- 1.1.3 ผู้บริหารให้ครูเรียนรู้งานฝ่ายต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และแรงกระตุ้นในการทำงาน

1.2 การฝึกอบรมนอกงาน

- 1.2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการส่งงานและหาความรู้ทางออนไลน์เพื่อพัฒนาการทำงานของตน
- 1.2.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เห็นประสบการณ์ทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตน
- 1.2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้อธิบายงานที่ตนเชี่ยวชาญให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจงานมากขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

2.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

- 2.1.1 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อได้ปรับทัศนคติซึ่งกันและกัน
- 2.1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้อะไรและแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อผลการทำงานไม่เป็นดังหวัง
- 2.1.3 ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปรับปรุงการทำงานที่เหมาะสม และสร้างสรรค์แก่ครู

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน

- 2.2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าอบรม ศึกษาดูงานที่ตนเองมีข้อผิดพลาดในงานนั้น

2.2.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานเพื่อลดความกดดันจากการทำงาน

2.2.3 ผู้บริหารให้ครูแสดงออกในการทำงานทางบวกถึงแม้ว่าผลการทำงานจะไม่เป็นอย่างคาดหวัง

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

3.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

3.1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานแทน เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อสร้างความช่วยเหลือต่อกัน

3.1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

3.2 การฝึกอบรมนอกงาน

3.2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน

3.2.2 ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ด้วยตัวเองและนำความรู้มาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

4. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

4.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

4.1.1 ผู้บริหารชื่นชม ให้กำลังใจในการทำงานเมื่อครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน

4.1.2 ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้สึกและรับฟังความคิดเห็นของครู

4.1.3 ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของครู

4.2 การฝึกอบรมนอกงาน

4.2.1 ผู้บริหารให้ครูได้ไปดูงานและนำมาปรับปรุงการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน

4.2.2 ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นและให้คำแนะนำโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น

4.2.3 ผู้บริหารให้ครูได้เข้าอบรมเพื่อนำความรู้มาปรับใช้และพึ่งพากันในการทำงาน

5. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ

5.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

5.1.1 ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูในการทำงานร่วมกัน

5.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานต่างๆ ร่วมกัน โดยให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำ สร้างความร่วมมือในการทำงาน

5.1.3 ผู้บริหารให้ครูได้ร่วมมือกันทำงานในทุกฝ่าย

5.2 การฝึกอบรมนอกงาน

5.2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานร่วมกัน

5.2.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนและหน่วยงานอื่น

5.2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าอบรมและสัมมนาอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา และนำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาในระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากการตรวจสอบอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.94 ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ได้แก่ 1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 3) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ดังนี้

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติงาน และเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาเสมอ ครูหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ทำให้สถานศึกษาเสื่อมเสียชื่อเสียง และครูใช้เวลาส่วนตัวในการนำงานเอกสารกลับไปทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูไม่แสดงความไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม ครูเต็มใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานแม้ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานจะไม่ตรงกับท่าน ครูมีความอดทนต่อความเครียดและความผิดหวังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และครูอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูเต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ในการปฏิบัติงาน ครูให้ความช่วยเหลือทันทีเมื่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีปัญหาและช่วยไกล่เกลี่ยเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาระหว่างกัน และครูอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมากหรือที่มีงานค้างคั่ง

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูมักจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น ครูใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ และครูปกป้องสิทธิของเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ครูสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ครูร่วมมือปฏิบัติงานกับทุกฝ่ายและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ครูมีส่วนในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้สถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม และครูเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ

5.1.2 การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 5 ประเด็นใหญ่ ได้แก่ 1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 3) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และ 2) การฝึกอบรมนอกงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ การพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น การพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

2. การฝึกอบรมนอกงาน

การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา การฝึกอบรมนอกงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การพัฒนาพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ การพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น การพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาเมื่อแยกเป็นแต่ละพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 5 ประเด็นใหญ่ ได้แก่ ได้แก่ 1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 2) พฤติกรรม ความอดทนอดกลั้น 3) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และ 2) การฝึกอบรมนอกงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

1.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

การพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม การหมุนเวียนงาน และการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

1.2 การฝึกอบรมนอกงาน

การพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ การฝึกอบรมนอกงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเรียนรู้แบบออนไลน์ กรณีศึกษา การอบรมและสัมมนา การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

2.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

การพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านการทำงาน

กลุ่ม การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว ระบบพี่เลี้ยง และการหมุนเวียนงาน

2.2 การฝึกอบรมนอกงาน

การพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น การฝึกอบรมนอกงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การอบรมและสัมมนา การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้แบบออนไลน์ และกรณีศึกษา

3. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

3.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

การพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว และการหมุนเวียนงาน

3.2 การฝึกอบรมนอกงาน

การพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การฝึกอบรมนอกงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การศึกษาดูงาน กรณีศึกษา การเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้แบบออนไลน์ และการอบรมและสัมมนา

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

4.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

การพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการหมุนเวียนงาน

4.2 การฝึกอบรมนอกงาน

การพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น การฝึกอบรมนอกงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การศึกษาดูงาน กรณีศึกษา การอบรมและสัมมนา การเรียนรู้ด้วยตัวเอง และการเรียนรู้แบบออนไลน์

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

5.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

การพัฒนาพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อ

ตัว ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการหมุนเวียนงาน

5.2 การฝึกอบรมนอกงาน

การพัฒนาพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ การฝึกอบรมนอกงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตัวเอง การอบรมและสัมมนา กรณีศึกษา และการเรียนรู้แบบออนไลน์

5.1.3 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถาม เรื่องระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา และความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ในแต่ละด้าน ประกอบด้วย 2 ประเด็นย่อย คือ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานและการฝึกอบรมนอกงาน ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

1.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

1.1.1 ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำงานแก่ครูเพื่อให้มีจิตสำนึกในหน้าที่

1.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้สร้างแรงกระตุ้นและจิตสำนึกในการทำงาน

1.1.3 ผู้บริหารให้ครูเรียนรู้งานฝ่ายต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และแรงกระตุ้นในการทำงาน

1.2 การฝึกอบรมนอกงาน

1.2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในการส่งงานและหาความรู้ทางออนไลน์เพื่อพัฒนาการทำงานของตน

1.2.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เห็นประสบการณ์ทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตน

1.2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้อธิบายงานที่ตนเชี่ยวชาญให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจงานมากขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

2.1 การฝึกรอบรมในขณะปฏิบัติงาน

2.1.1 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อได้ปรับทัศนคติซึ่งกันและกัน

2.1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อผลการทำงานไม่เป็น
ดั่งหวัง

2.1.3 ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปรับปรุงการทำงานที่เหมาะสม และสร้างสรรค์
แก่ครู

2.2 การฝึกรอบรมนอกรงาน

2.2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าอบรม ศึกษาดูงานที่ตนเองมีข้อผิดพลาดใน
งานนั้น

2.2.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานเพื่อ
ลดความกดดันจากการทำงาน

2.2.3 ผู้บริหารให้ครูแสดงออกในการทำงานทางบวกถึงแม้ว่าผลการทำงานจะไม่
เป็นอย่างคาดหวัง

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

3.1 การฝึกรอบรมในขณะปฏิบัติงาน

3.1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานแทน เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกัน
และกัน

3.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อสร้างความ
ช่วยเหลือต่อกัน

3.1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นให้ความรู้ที่เป็น
ประโยชน์และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

3.2 การฝึกรอบรมนอกรงาน

3.2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาช่วยเหลือในการทำงาน
ร่วมกัน

3.2.2 ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ด้วยตัวเองและนำความรู้มาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

4. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น

4.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

4.1.1 ผู้บริหารชื่นชม ให้กำลังใจในการทำงานเมื่อครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน

4.1.2 ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้สึกและรับฟังความคิดเห็นของครู

4.1.3 ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของครู

4.2 การฝึกอบรมนอกงาน

4.2.1 ผู้บริหารให้ครูได้ไปดูงานและนำมาปรับปรุงการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน

4.2.2 ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นและให้คำแนะนำโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น

4.2.3 ผู้บริหารให้ครูได้เข้าอบรมเพื่อนำความรู้มาปรับใช้และพึ่งพากันในการทำงาน

5. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ

5.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

5.1.1 ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูในการทำงานร่วมกัน

5.1.2 ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานต่างๆ ร่วมกัน โดยให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำ สร้างความร่วมมือในการทำงาน

5.1.3 ผู้บริหารให้ครูได้ร่วมมือกันทำงานในทุกฝ่าย

5.2 การฝึกอบรมนอกงาน

5.2.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานร่วมกัน

5.2.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนและหน่วยงานอื่น

5.2.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าอบรมและสัมมนาอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

5.2.1 ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ได้แก่ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติงานและเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึงครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาเสมอ ครูหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ทำให้สถานศึกษาเสื่อมเสียชื่อเสียง และครูใช้เวลาส่วนตัวในการนำงานเอกสารกลับไปทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ ปารีชาติ กมลยะบุตร (2554) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และผลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับ โกศล ตามะทะ (2559) พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ว่าการปฏิบัติงานของครูจะเป็นไปตามขอบเขตและหน้าที่ ทั้งการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย เพียงแต่ในภาระงานนั้นๆ อาจมีระยะเวลาที่กำหนด และเป็นผลประโยชน์ที่โรงเรียนพึงจะได้รับที่ทำให้ครูต้องทำงานและส่งงานให้ตรงตามเวลา หรือก่อนเวลาที่กำหนด ดังนั้นหากจะมีงานใดที่ครูสามารถนำไปทำต่อได้นอกเหนือจากเวลางานเป็นการแสดงถึงพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานของตน และหากผู้บริหารโรงเรียนสร้างกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงานที่สำเร็จก่อน หรือทันเวลาที่กำหนดจะเป็นการสร้างพฤติกรรมในการทำงานที่ดีและเต็มใจให้เกิดขึ้นกับครู สอดคล้องกับ แนวคิดของ Organ (1991) พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรยอมรับกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความตรงต่อเวลา ทำงานเป็นระบบระเบียบ เรียบร้อย ทำงานตรงตามเวลาที่กำหนด ไม่ใช้เวลาว่างไปทำกิจกรรมส่วนตัวในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำมีทั้งภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและในขณะเดียวกันผู้นำก็สามารถส่งผลทำให้สมาชิกไม่มีเกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย การบริหารโรงเรียนจะต้องมีการยกระดับพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่ของครูให้มากยิ่งขึ้น

2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูไม่แสดงความไม่พอใจเมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึงครูเต็มใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานแม้ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานจะไม่ตรงกับท่าน และครูมีความอดทนต่อความเครียดและความผิดหวังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ กฤษณา สุเทพากุล (2558) พบว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นพฤติกรรมในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน หรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ไม่บังคับขู่เชิญผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตน ยินดีสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและมีความสุภาพอ่อนน้อม และสอดคล้องกับ (Podsakoff, Ahearne, M., & MacKenzie, S. B., 2000) กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความอดทนอดกลั้น เช่น อดทนต่อความผิดหวังหรือความเครียด ความไม่สะดวกสบายหรือความกดดันต่างๆ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นแม้จะรู้สึกไม่พอใจก็ตาม กัลยารัตน์ อธิระชนชัยกุล (2557) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น การทำงานนั้นอาจจะอยู่ในสภาวะที่กดดันจากภาระงานที่มีมาก แต่ก็ยังสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ของตนเองจากความวิตกกังวลได้ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อครูได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม หากครูแสดงออกด้วยความเต็มใจ และไม่แสดงความไม่พอใจที่ได้รับมอบหมายงานเพิ่มก็แสดงให้เห็นว่าครูมีความอดทนต่อความเครียดและภาระงานที่มากขึ้น หากแต่เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ทำงานและเกิดความคิดเชิงบวกเป็นผลให้ทำงานได้อย่างเต็มที่

3) พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมีความเต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ยินดีให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

4) พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูกำหนดคำนึงถึงผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบขึ้น และยังเปิดกว้าง

ยอมรับฟังความคิดเห็น และคำวิจารณ์ของเพื่อนร่วมงาน เป็นการแก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างช่วงอายุในโรงเรียนได้ทำให้ครูมีพฤติกรรมและความคิดเชิงบวกที่ส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกัน

5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมีความเต็มใจและยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และงานที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้น

ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ องค์วิชา มุตะพัฒน์ (2558) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โกศล ตามะทะ (2559) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับมากคือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือเช่นกัน

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อครูได้พัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกด้านแล้ว อาจทำให้ครูมีประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้น มีการช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงานและการร่วมมือกัน ฟังพาด้าย เกื้อกูลกัน และในบางงานต้องมีการแบ่งงานกัน ช่วยกันทำ เพื่อให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จ และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู หรือผู้บริหารด้วย

5.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ประเด็นใหญ่ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่และ 2 ประเด็นย่อย ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน และ 2) การฝึกอบรมนอกรงาน และแต่ละประเด็นย่อยมีวิธีการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาประกอบอยู่ด้วย

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแต่ละด้านการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าไม่ต่างกันมากนัก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ การพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น การพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา การฝึกอบรมนอกงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและแต่ละด้านการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าไม่ต่างกันมากนัก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ การพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ การพัฒนาพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น การพัฒนาพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น และการพัฒนาพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่

ความคิดเห็นการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยแล้วพบว่า การพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานและการฝึกอบรมนอกงาน และพิจารณารายข้อพบว่า การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว และการศึกษาดูงานงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูต้องการคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้านต่างๆ และการศึกษาดูงานทั้งงานที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับภาระงานของตนเป็นวิธีที่ช่วยพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือให้เกิดขึ้นในโรงเรียนระหว่างผู้บริหารกับครู ระหว่างครูกับครู และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยก็พบว่า การพัฒนาพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดทั้งการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานและการฝึกอบรมนอกงาน และพิจารณารายข้อพบว่า ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม และการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่มเป็นการพัฒนาพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ให้เกิดขึ้นได้ เป็นการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ครูพี่เลี้ยงจะช่วยแนะนำข้อปฏิบัติ กฎระเบียบของโรงเรียน อีกทั้งเป็นแบบอย่างในการทำงานด้วย ขณะเดียวกันการเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่มก็เป็นการพัฒนาพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ด้วย การช่วยเหลือกันทำงาน ทำงานร่วมกันจะทำให้เกิดการช่วยเหลือกัน และสามารถทำงานได้เสร็จสมบูรณ์ ก่อนกำหนดเวลาส่งงาน และการเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นการพัฒนาพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ได้อีกด้วย เพราะครูมีช่องทางในการเรียนรู้ หาข้อมูลที่ทันสมัย และมีช่องทางในการสื่อสารหรือส่งงานทางออนไลน์ เพิ่มความสะดวกให้ครูสามารถส่งงานได้ถูกต้อง ตรงเวลา และทำงานได้ในทุกที่และครูยังได้ส่งต่อข้อมูลที่ตนเรียนรู้ผ่านทางออนไลน์ให้ครูในโรงเรียนได้รู้ร่วมกัน

5.2.3 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย 5 พฤติกรรม ได้แก่ 1)

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 3) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่เพิ่มขึ้นได้ โดยให้คำแนะนำในการทำงานแก่ครู เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้สร้างแรงกระตุ้นและจิตสำนึกในการทำงานในหน้าที่ และให้ครูได้เรียนรู้งานในฝ่ายต่างๆ เป็นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไม่พบผลการวิจัยที่สอดคล้องโดยตรงกับผลการวิจัยนี้ แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยของณัชชา โหมขุนทด (2559) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานนั้น พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงกระตุ้นในการทำงาน มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เห็นได้ว่า การสร้างแรงกระตุ้นที่ดีในการทำงานทำให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานในหน้าที่ได้

2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ผู้บริหารเป็นแบบอย่างสำคัญในการส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อเรียนรู้และปรับทัศนคติซึ่งกันและกัน ให้โอกาสครูในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน รวมถึงให้คำแนะนำเชิงบวกเพื่อเพิ่มกำลังใจและลดความกดดันจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชัย เจริญดี, อัจศรา ประเสริฐสิน, เต็มศักดิ์ คทวณิช และนฤมล พระใหญ่ (2560) กล่าวว่า กระบวนการที่ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ช่วยเหลือ เกื้อกูล ความอดทนอดกลั้น ทำให้การทำงานนั้นสำเร็จลุล่วง สามารถแก้ไขปัญหา ยอมรับความแตกต่างทางความคิด พร้อมทั้งจะปรับตัวในการทำงาน จะเห็นได้ว่า การที่ครูได้เรียนรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นการสร้างพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นได้ และสามารถลดความกดดันในการทำงาน

3) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความมีน้ำใจซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนและให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไม่พบผลการวิจัยที่สอดคล้องโดยตรงกับผลการวิจัยนี้ แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยของ พรเทพ แก้วเชื้อ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานควรมีการส่งเสริมโดยการปลูกจิตสำนึกให้มีความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล และการทำงานควรเป็นการร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากร และควรมีการเพิ่มแรงจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทนเป็นแรงจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการชื่นชม ให้กำลังใจครูเมื่อครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกและยินดีรับฟังความคิดเห็นของครู และเปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สฎายุ ธีระวนิชตระกูล (2547) กล่าวว่า รูปแบบและวิธีการยกย่อง ให้รางวัลอย่างมีระบบ และปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยให้ความสำคัญต่อการยกย่อง ให้รางวัลบุคลากรผู้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป อีกทั้งเป็นการจูงใจ ภูมิใจในตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เห็นได้ว่า การยกย่อง ให้กำลังใจซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยสำคัญในการคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น

5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการให้ความร่วมมือให้เกิดกับครูมากขึ้นได้ โดยให้คำแนะนำแก่ครูในการทำงานร่วมกัน หรือให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำ สร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นในโรงเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไม่พบผลการวิจัยที่สอดคล้องโดยตรงกับผลการวิจัยนี้ แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยของ โกศล ตามะทะ (2559) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับมากคือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ ภัทรภร ปุยสุวรรณ (2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิก ด้านการมีส่วนร่วมทางตรง เป็นการมีส่วนร่วมที่บุคคลเข้าไปมีกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การเข้าประชุม การร่วมมืออภิปราย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารโรงเรียนนำไปปรับใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียน โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก โดยบรรจุเป็นโครงการพัฒนาครูประจำปี เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง

มาจาก ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยไม่ต่างกันมากนัก หากมีความจำเป็นต้องการพัฒนาองค์ประกอบด้านใดเป็นหลักก็สามารถดำเนินโครงการให้เป็นรูปธรรมได้

2) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูได้ทั้ง 2 ด้าน คือ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานและการฝึกอบรมนอกรงาน เป็นการพัฒนาแบบผสมผสาน โดยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานสามารถใช้วิธีการเรียนรู้ผ่านการทำงาน กลุ่ม การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และการฝึกอบรมนอกรงานสามารถใช้วิธีการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน และกรณีศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมให้ครูเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และยังสามารคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะของงานทั้ง 4 ฝ่ายในโรงเรียนหรือบุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็นครูที่เลี้ยงได้

มาจาก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการพัฒนาพฤติกรรมที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งผู้บริหารและครู และโรงเรียนสามารถดำเนินการเป็นโครงการหรือกิจกรรมได้ทันที

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนในระดับอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูให้มากขึ้น

2) ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานของเพื่อให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนและมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บรรณานุกรม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	มณีนรัตน์ ปรารักษ์ทอง
วัน เดือน ปี เกิด	18 ตุลาคม 2524
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนศึกษานารี เมื่อปีการศึกษา 2542 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อปีการศึกษา 2546 และเข้ารับราชการครู เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พุทธศักราช 2558 ที่โรงเรียนบ้านหนองหาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสาครจนถึงปัจจุบัน จากนั้นเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหาร การศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2559
ที่อยู่ปัจจุบัน	เขตหนองแขม จังหวัดกรุงเทพมหานคร

- Baird K Bright, J. W. M. (2000). Reinforcing professional self-management for improved service quality. *Managing Service Quality. An International Journal*, 10(5), 299-306.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work: Color Transparencies*: Prentice Hall.
- Bret Becton, J., Giles, W. F., & Schraeder, M. (2008). Evaluating and rewarding OCBs: Potential consequences of formally incorporating organisational citizenship behaviour in performance appraisal and reward systems. *Employee Relations*, 30(5), 494-514.
- Brightman, B. K. (2000). Reinforcing professional self-management for improved service quality. *Managing Service Quality: An International Journal*, 10(5), 299-306.
- Chen, X. (2003). *Coordinating inventory control and pricing strategies*. Massachusetts Institute of Technology.
- DuBrin, A. J. (2015). *Leadership: Research findings, practice, and skills*: Nelson Education.
- Ehtiyar, V. R., Aktas Alan, A., & Oemueris, E. (2010). The role of organizational citizenship behavior on university students' academic success. *Tourism and hospitality management*, 16(1), 47-61.
- Gilley, J., Eggland, S., Gilley, A. M., & Maycunich, A. (2002). *Principles of human resource development*: Basic Books.
- Graham, J. W. (1995). Leadership, moral development, and citizenship behavior. *Business ethics quarterly*, 43-54.
- Jha, S. (2014). Transformational leadership and psychological empowerment: Determinants of organizational citizenship behavior. *South Asian Journal of Global Business Research*, 3(1), 18-35.
- Jimmieson, N. L., Hannam, R. L., & Yeo, G. B. (2010). Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life. *British journal of Psychology*, 101(3), 453-479.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral science*, 9(2), 131-146.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel psychology*, 54(1), 101-114.

- Lavelle, J. J., Rupp, D. E., & Brockner, J. (2007). Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model. *Journal of management*, 33(6), 841-866.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
- McLagan, P. A. (1989). Models for HRD practice. *Training & development journal*, 43(9), 49-60.
- McShane, S., & Von Glinow, M. (2000). Organizational culture. *Canadian Organizational Behavior*, 511-522.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management journal*, 41(3), 351-357.
- MORRISON, P., & LEHANE, M. (1995). The effect of staffing levels on the use of seclusion. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 2(6), 365-366.
- Nadler, L. (1970). Developing human resources.
- Organ, D. W. (2013). Organizational citizenship behavior and the good soldier *Personnel selection and classification* (pp. 69-84): Psychology Press.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 74(1), 157.
- Pearce, C. L., Sims Jr, H. P., Cox, J. F., Ball, G., Schnell, E., Smith, K. A., & Trevino, L. (2003). Transactors, transformers and beyond: A multi-method development of a theoretical typology of leadership. *Journal of Management development*, 22(4), 273-307.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of applied psychology*, 82(2), 262.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Sharma, V., & Jain, S. (2014). A scale for measuring organizational citizenship behavior in manufacturing sector. *Pacific Business Review International*, 6(8), 57-62.

- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Theorizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20(2), 132-143.
- Ward, M. R., & Lee, M. J. (2000). Internet shopping, consumer search and product branding. *Journal of product & brand management*, 9(1), 6-20.
- Weinberger, L. A. (1998). Commonly held theories of human resource development. *Human Resource Development International*, 1(1), 75-93.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). Human resource development.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Woolner, P. (1992). The purposes and stages of the learning organization. *Thresholds in Education*, 18(2-3), 41-46.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*.
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2559). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คลังคำศัพท์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). โครงการคืนครูให้นักเรียน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). ครูเฮ! 'คืนครูสู่ห้องเรียน' 19 วันใน 1 ปีพลิกชีวิตเด็กไทย กลุ่มมิตรผล. (2560). การพัฒนาสายวิชาชีพ
- กษณา สุเทพากุล. (2558). พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน. (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิ่งพร ทองใบ. (2554). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. .
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). แนวโน้มการศึกษาไทยในครึ่งทศวรรษหน้า
- โกศล ตามะทะ. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คดียา อายุยีน. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน วารสารวิชาการธรรมทรรสน์.
- จิตรกร โพธิ์งาม. การบริหารทรัพยากรมนุษย์.

- จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์. (2556). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 7(1), 7-22.
- ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2556). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น Organizational Citizenship Behavior and Its Consequences
- ชลชาติ พุโธ และวิไลวรรณ วรคามิน. (2559). แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต. (2552). พัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน.
- ชุตินา ชุตินิวัตน์. (2553). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (*Organizational Behavior Citizenship*) ที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร (*Learning Organization*) กรณีศึกษา กลุ่มผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โชติวัล พุทธิกาญจน์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: บริษัท ซีอีดียูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล. (2557). การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- ณัฐจิรา เจริญบุญ. (2549). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีอีดียูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ณิชยา โหมขุนทด. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดนนทบุรี. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัย เทียนพุด. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคน: สิ่งทำท่ายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. CHULALONGKORN UNIVERSITY
- ณัย ปัตตพงศ์. (2559). เอกสารวิชาการด้านศาสตร์การบริหารธุรกิจ.
- ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2558). สารสมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย. .
- คูสิต ขาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ Competency and Effective Training วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีวัฒน์ เบญจมาศ. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

- ทิพย์สุคนธ์ จงรักภักย์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. (ปริญญาธรรมาภิบาลบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:กรณีศึกษาสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- นฤมล มนมิน กงกุล. (2555). ปัญหาของการทรัพยากรมนุษย์.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). บทความด้าน HR (3 ed.). นนทบุรี: รัตนไตร
- บัวทิพย์ สุกสร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (วิทยาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญทริกา วงษ์วานิช และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร. (2560). การจัดการความขัดแย้งและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร CONFLICT MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR.
- บุบผา รักษานาม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีของข้าราชการในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร. (เกศาสตรมหาบัณฑิต), วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดตรัง.
- ประเทือง สุขแสง. (2555). HRM และ HRD คืออะไร
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรชัย เจดามาน. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- พรเทพ แก้วเชื้อ. (2560). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทย วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า). (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2560). การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พิมพ์พินิต เชาว์วะณิช. (2552). ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริการ กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สนับสนุนการบริการ ธนาคารกสิกรไทย. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว. (2555). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- ภาวิน ชินะโชติ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- รัตนารณ์ บุญนุช. การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชนทร์ นพัญจวงศกร, ป. ร. แ. น. การฝึกอบรม : หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Training : Heart of Human Resources Development
- เรืองวิทย์ ลี้ปนาท. (2539). บทบาทของรัฐในระบบทุนนิยมของไทย (พ.ศ. 2475-2500). (อักษรศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (การจัดการมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก. (2557). ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นมืออาชีพ.
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.
- ศศิมา ลูกสว่าง. ความแตกต่างของ Training, Mentoring, Consulting, Counseling และ Coaching.
- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และบทบาทปฏิบัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสาร *Veridian e-Journal*.
- ศิริภัสสรส์ วงศ์ทองดี. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ *Human Resource Development*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์พัฒนาทรัพยากร มหาวิทยาลัยรังสิต. แผนการพัฒนาคณากร.
- ศญาญ ชีระวิชิตระกุล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศญาญ ชีระวิชิตระกุล. (2549). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. (ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร. (2561). ปับณพัฒน์ วารสารพัฒนาข้าราชการครู กทม.

- สมคิด พลนิล. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- สายทิพย์ รัตนสารี. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สายฝน กล้าเดินดง. (2552). การจัดการความรู้กับความพร้อมในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บุคลากร เจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, 8(2), 13-22.
- สายัณห์ พานิช. (2548). การฝึกงานในหน้าที่ *On the Job Training*. กรุงเทพฯ: เอ็มดีไอ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2556). กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. เอกสารประกอบการฝึกอบรม สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ.
- สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2561). เอกสารประกอบการสัมมนาการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี กลุ่มงานราชกิจจานุเบกษา. (2523). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ. (2557). กรอบแนวคิดการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- สุธาสินี ฤกษ์ขำ. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุนทร ศักดิ์ศรี และนนทิรัตน์ พัฒนภักดี. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 3-4.
- สุกชัย เจริญดี และคณะ. (2560). องค์ประกอบ และพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาปริญญาตรีวิชาชีพการโรงแรม. วารสารคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุรติ กาญจนกฤษร. (2558). แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน...ให้เป็นทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่าเพื่อ
การจัดการป่าไม้ (

อนิวัช แก้วจันทร์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = *Human resource management*. กรุงเทพฯ:

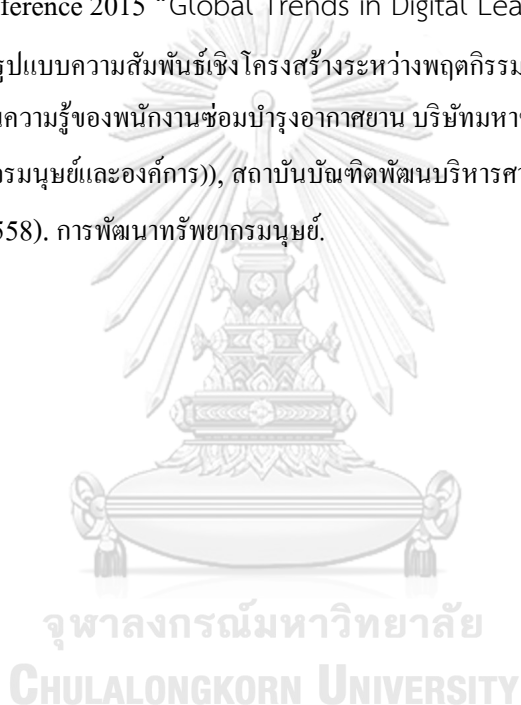
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อัมพร พรพงษ์สุริยา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. (พยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาคม โพธิ์สุวรรณ. (2558). การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน The Sixth TCU International E-
learning Conference 2015 “Global Trends in Digital Learning”

อิสรภาพ สาลี. (2556). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับ
การแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทมหาชน. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกพงศ์ มุสิกะเจริญ. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.









แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและการพัฒนา
พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

คำอธิบาย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษาและการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา
2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 - ตอนที่ 3 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามแต่ละตอนที่กำหนดอย่างครบถ้วน และส่งคืนผู้วิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวมณีรัตน์ ปรารงค์ทอง
นิสิตระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โทร. 091-4915619
E-mail: 59838648@g.chula.edu

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพปัจจุบันของท่าน

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | | |
|-----------------------------|--|---|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 1) ชาย | <input type="checkbox"/> 2) หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 30-39 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3) 40-49 ปี | <input type="checkbox"/> 4) 50 ปีขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท |
| | <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก | |
| 4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2) 5-9 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3) 10-14 ปี | <input type="checkbox"/> 4) 15 ปีขึ้นไป |

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน ประถมศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขที่ตรงกับพฤติกรรมหรือการ
ปฏิบัติของท่านที่สุดเพียงระดับเดียว

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของคุณครูที่
ไม่ได้มีผลมาจากกฎระเบียบหรือคำสั่งของสถานศึกษา แต่มาจากคุณลักษณะและความสมัครใจของคุณครู
ที่ต้องการปฏิบัติเอง ซึ่งมีส่วนสร้างสรรค์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตนเอง และประสิทธิผลของ
สถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนนในการพิจารณาเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับ**มากที่สุด**
- 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับ**มาก**
- 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับ**ปานกลาง**
- 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับ**น้อย**
- 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่ดีขององค์การตามข้อรายการนั้นในระดับ**น้อยที่สุด**

5	4	3	2	1
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

พฤติกรรมกรรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมกรรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง ครูเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานล้นมือ แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการปฏิบัติงานหรือเมื่อประสบปัญหา เพื่อให้งานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

1. ครูมีพฤติกรรมกรรให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้ในระดับใด

ข้อ	พฤติกรรมกรรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1.1	ครูอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมากหรือที่มีงานคั่งค้าง	5	4	3	2	1
1.2	ครูปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้	5	4	3	2	1
1.3	ครูสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาหรือไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
1.4	ครูให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
1.5	ครูเต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
1.6	ครูมักจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ทำงานไม่เสร็จตามกำหนด	5	4	3	2	1
1.7	ครูมักจะช่วยงานผู้บังคับบัญชาแม้จะไม่ใช่งานหน้าที่ของตน	5	4	3	2	1
1.8	ครูมักจะให้ความช่วยเหลือทันทีเมื่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีปัญหา	5	4	3	2	1
1.9	ครูช่วยไกล่เกลี่ยเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา	5	4	3	2	1

พฤติกรรมกรณำนึ่งถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง ครูแสดงออกถึงความเคารพ นอบน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยกัน คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้อื่น และแสดงความสนใจ เอาใจใส่ต่อความรู้สึกซึ่งกันและกัน						
2. ครูมีพฤติกรรมกรณำนึ่งถึงผู้อื่นดังต่อไปนี้ในระดับใด						
ข้อ	พฤติกรรมกรณำนึ่งถึงผู้อื่นที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
2.1	ครูให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
2.2	ครูแสดงกิริยาและใช้วาจาที่สุภาพกับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
2.3	ครูมักจะปรึกษาเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบ	5	4	3	2	1
2.4	ครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	5	4	3	2	1
2.5	ครูพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
2.6	ครูแสดงความชื่นชมที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี	5	4	3	2	1
2.7	ครูเข้าประชุมตรงตามเวลาที่นัดหมาย	5	4	3	2	1
2.8	ครูใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง	5	4	3	2	1
2.9	ครูปกป้องสิทธิของเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	5	4	3	2	1

<p>พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง ครูมีทัศนคติที่ดีในงานที่ไม่เป็นไปตามความตั้งใจ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน รู้จักควบคุมอารมณ์จากความกดดันต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน</p>						
<p>3. ครูมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นดังต่อไปนี้ในระดับใด</p>						
ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
3.1	ครูมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน	5	4	3	2	1
3.2	ครูตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1
3.3	ครูอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
3.4	ครูปรับปรุงตนเองเสมอเมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงานเพื่อมาแก้ไข	5	4	3	2	1
3.5	ครูมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ผู้อื่น	5	4	3	2	1
3.6	ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
3.7	ครูมีความอดทนต่อความเครียดและความผิดหวังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
3.8	ครูเต็มใจปฏิบัติงานแม้ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานจะไม่ตรงกับตนเอง	5	4	3	2	1
3.9	ครูไม่แสดงความไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม	5	4	3	2	1

<p>พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ครูเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ทั้งการทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุด เป็นการแสดงความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา</p>						
<p>4. ครูมีพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือดังต่อไปนี้ในระดับใด</p>						
ข้อ	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
4.1	ครูเข้าร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1
4.2	ครูติดตามและใส่ใจต่อข่าวสารจากคำสั่งและหนังสือต่างๆ ของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
4.3	ครูร่วมมือปฏิบัติงานกับทุกฝ่าย และกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1
4.4	ครูสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
4.5	ครูคำนึงถึงการกระทำที่จะผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
4.6	ครูสมัครใจเข้าร่วมการอบรมต่างๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการทำงาน	5	4	3	2	1
4.7	ครูเข้าร่วมและแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียน	5	4	3	2	1
4.8	ครูมีส่วนในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม	5	4	3	2	1
4.9	ครูไม่ท้อถอยต่อปัญหาที่เกิดจากการทำงานต่างๆ	5	4	3	2	1

<p>พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง ครูปฏิบัติและเคารพกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทำงานอย่างมีระบบ เป็นระเบียบเรียบร้อย และดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน</p>						
<p>5. ครูมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ดังต่อไปนี้ในระดับใด</p>						
ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
5.1	ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนเสมอ	5	4	3	2	1
5.2	ครูหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ทำให้โรงเรียนเสื่อมเสียชื่อเสียง	5	4	3	2	1
5.3	ครูตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติงาน และเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
5.4	ครูไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำภารกิจส่วนตัว	5	4	3	2	1
5.5	ครูใช้เวลาส่วนตัวในการนำงานกลับไปทำ ให้เสร็จตามเวลา	5	4	3	2	1
5.6	ครูใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	5	4	3	2	1
5.7	ครูวางแผน และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
5.8	ครูมีความรับผิดชอบในงาน และทำงานเสร็จสมบูรณ์ก่อนถึงเวลากำหนดส่งงาน	5	4	3	2	1
5.9	ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้จะนอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
5.10	ครูตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงานทั้งตอนเช้าและตอนพักกลางวัน	5	4	3	2	1
5.11	ครูนำของส่วนรวมไปใช้และนำมาวางที่เดิมอย่างเป็นระเบียบ	5	4	3	2	1
5.12	ครูให้ความสำคัญต่อการนัดหมายและมาก่อนเวลานัดหมายในการประชุมหรือการ	5	4	3	2	1

	ทำงานร่วมกับผู้อื่น					
--	---------------------	--	--	--	--	--

5. ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร						
ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
5.13	ครูทุ่มเททำงานโดยเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เช้า	5	4	3	2	1
5.14	ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและทุ่มเทเสมอ	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3

การพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารายการเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแต่ละข้อ และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนนที่เหมาะสมต่อแนวทางนั้นที่สุด

การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) หมายถึง การฝึกอบรมในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการสอนงานในการปฏิบัติงานจริงเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญ และมีผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานนั้นๆ ทำหน้าที่อธิบาย และกำกับดูแลให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประกอบด้วย

1. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
2. ระบบพี่เลี้ยง (Coaching)
3. การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling)
4. การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team)
5. การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning)

การฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) หมายถึง การฝึกอบรมคุณครูนอกสถานศึกษา เป็นการฝึกอบรมโดยการศึกษาดูงาน การสัมมนา เพื่อให้คุณครูได้รับเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ประกอบด้วย

1. การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar)
2. การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)
3. การศึกษาดูงาน (Field Trip)
4. กรณีศึกษา (Case Studies)
5. การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning)

โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนนในการพิจารณาเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมในระดับ**มากที่สุด**
- 4 หมายถึง เป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมในระดับ**มาก**
- 3 หมายถึง เป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมในระดับ**ปานกลาง**
- 2 หมายถึง เป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมในระดับ**น้อย**
- 1 หมายถึง เป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมในระดับ**น้อยที่สุด**

5	4	3	2	1
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ					
1. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือของครู โดยการฝึกอบรม ในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด					
1.1 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation): ครู สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในฝ่ายงานต่างๆ เพื่อให้ เห็นภาพรวมของโรงเรียน และได้ถ่ายทอดความรู้ ซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1
1.2 ระบบพี่เลี้ยง (Coaching): ครูอาวุโส หรือครู ผู้เชี่ยวชาญในงานนั้นๆ เต็มใจสอนงานและให้ คำแนะนำต่อครูในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
1.3 การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling): ครูได้รับคำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาหรือไม่ สบายใจในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
1.4 การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team): ครูได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน	5	4	3	2	1
1.5 การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning): ครูได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์และลงมือ ปฏิบัติจริงโดยได้รับคำแนะนำจากครูที่มีความ เชี่ยวชาญ	5	4	3	2	1
2. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือของครู โดยการฝึกอบรมนอก งาน (Off the Job Training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด					

2.1 การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar): ครูได้เข้าอบรมเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ	5	4	3	2	1
2.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study): ครูได้รับ คำแนะนำในการหาความรู้ที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน	5	4	3	2	1
2.3 การศึกษาดูงาน (Field Trip): ครูมีโอกาสได้ศึกษา ดูงานที่หลากหลาย	5	4	3	2	1
2.4 กรณีศึกษา (Case Studies): ครูมีโอกาสได้เรียนรู้ จากประสบการณ์การทำงานของผู้อื่นเพื่อช่วยในการ ทำงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
2.5 การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning): ครูมี โอกาสหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต (Internet) และ แบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่น					
1. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่นของครู โดยการฝึกอบรมในขณะที่ ปฏิบัติงาน (On the job training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด					
1.1 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation): ครูได้ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในฝ่ายต่างๆ ของ สถานศึกษา และได้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1
1.2 ระบบพี่เลี้ยง (Coaching): ครูอาวุโส หรือครู ผู้เชี่ยวชาญในงานนั้นๆ ชื่นชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี	5	4	3	2	1
1.3 การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling): ครูได้กำลังใจจากครูพี่เลี้ยง หรือผู้บริหารเมื่อเกิด ความท้อแท้ในการทำงาน	5	4	3	2	1

1.4 การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team): เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจของครู	5	4	3	2	1
1.5 การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning): ครูได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหารในการทำงาน	5	4	3	2	1
2. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่นของครู โดยการฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด					
2.1 การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar): ครูให้คำแนะนำในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
2.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study): ครูมีโอกาสได้เรียนรู้เพิ่มเติมและนำมาถ่ายทอดต่อเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
2.3 การศึกษาดูงาน (Field Trip): ครูมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานและนำมาปรับปรุงการทำงานของตนและระหว่างเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
2.4 กรณีศึกษา (Case Studies): ครูมีโอกาสได้เรียนรู้ประสบการณ์ และวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมจากการทำงานของผู้อื่น มาปรับให้เข้ากับการทำงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
2.5 การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning): ครูแบ่งปันความรู้ทางอินเทอร์เน็ตกับเพื่อนร่วมงานทาง social network เช่น ไลน์	5	4	3	2	1

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น					
1. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของครู โดยการฝึกอบรม ในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด					
1.1 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation): ครูได้ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในฝ่ายต่างๆ ของ สถานศึกษา เพื่อให้เห็นภาพรวมของ สถานศึกษา และมีทัศนคติที่ดีต่อกัน	5	4	3	2	1
1.2 ระบบพี่เลี้ยง (Coaching): ครูปรับปรุง ตนเองเสมอเมื่อครูอาวุโส หรือครูผู้เชี่ยวชาญใน งานนั้นดำเนินการปฏิบัติงาน และนำมาแก้ไข	5	4	3	2	1
1.3 การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling): ครูได้รับคำแนะนำในการปรับปรุงการทำงาน มากกว่าการวิจารณ์	5	4	3	2	1
1.4 การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team): ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้แม้ ทัศนคติจะไม่ตรงกัน	4	3	2	1	
1.5 การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการ เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning): ครูได้รับโอกาสแก้ไข ข้อผิดพลาดจากการทำงาน	5	4	3	2	1
2. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของครู โดยการฝึกอบรม นอกรงาน (Off the Job Training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด					
2.1 การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar): ครูได้รับโอกาสไปอบรมงานอื่นที่	5	4	3	2	1

นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ					
2.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study): ครูได้เรียนรู้จากข้อจำกัดและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	5	4	3	2	1
2.3 การศึกษาดูงาน (Field Trip): ครูมีโอกาสได้ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และนำวิธีการแก้ไขมาปรับใช้ได้	5	4	3	2	1
2.4 กรณีศึกษา (Case Studies): ครูมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นเพื่อช่วยแก้ไขและเสนอการแก้ไขปัญหา	5	4	3	2	1
2.5 การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning): ครูมีเวลาในการเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ล่วงหน้าผ่านทางอินเทอร์เน็ต (Internet)	5	4	3	2	1

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมให้ความร่วมมือ					
1. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมให้ความร่วมมือของครู โดยการฝึกอบรม ในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด					
1.1 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation): ครูได้ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้มี ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1
1.2 ระบบพี่เลี้ยง (Coaching): ครูสามารถทำงาน ร่วมกับครูอาวุโส หรือครูผู้เชี่ยวชาญในงานนั้นได้ เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
1.3 การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling): ครูได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมโดย คำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
1.4 การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team): ครูมีโอกาสได้ทำงานกับทุกฝ่าย และทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้	5	4	3	2	1
1.5 การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการ เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In- work Learning): ครูส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของ โรงเรียนให้ภายนอกได้รับรู้	5	4	3	2	1



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา**

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา
- 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน

ประถมศึกษา

2. แบบประเมินร่างแนวทางและความเป็นไปได้ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 3) พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ 4) พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

3. วิธีการตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ทั้งสองช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/มีเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/มีเป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/มีเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/มีเป็นไปได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/มีเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านโปรดประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบประเมินของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบประเมินครั้งนี้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานวิจัยนี้

นางสาวมณีรัตน์ ปรางค์ทอง

นิสิตระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ

ร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ทั้งสองช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ร่างแนวทางการมีความเหมาะสม/มีเป็นไปได้ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ร่างแนวทางการมีความเหมาะสม/มีเป็นไปได้ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ร่างแนวทางการมีความเหมาะสม/มีเป็นไปได้ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ร่างแนวทางการมีความเหมาะสม/มีเป็นไปได้ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ร่างแนวทางการมีความเหมาะสม/มีเป็นไปได้ในระดับ น้อยที่สุด

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่											
1.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน											
1.1.1	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการทำงานแก่ครูเพื่อให้มีจิตสำนึกในหน้าที่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.2	ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้สร้างแรงกระตุ้นและจิตสำนึกในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.3	ผู้บริหารให้ครูหมุนเวียนงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และแรงกระตุ้นในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 การฝึกอบรมนอกงาน											
1.2.1	ผู้บริหารให้โอกาสครูในการส่งงานและหาความรู้ทางออนไลน์เพื่อพัฒนาการทำงานของตน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.2	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เห็นประสบการณ์ทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.3	ผู้บริหารให้โอกาสครูเป็นผู้อธิบายงานที่ตนเชี่ยวชาญให้เพื่อนร่วมงานได้เข้าใจงานมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น											
2.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน											
2.1.1	ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้ครูได้ปรับทัศนคติซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.2	ผู้บริหารให้โอกาสครูเรียนรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดเมื่อผลการทำงานไม่เป็นดังหวัง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.3	ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปรับปรุงการทำงานที่เหมาะสมและสร้างสรรค์แก่ครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 การฝึกอบรมนอกงาน											
2.2.1	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าอบรมศึกษาดูงานที่ตนเองมีข้อผิดพลาดในงานนั้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.2	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานเพื่อลดความกดดันจากการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.3	ผู้บริหารให้ครูแสดงออกในทางบวกในการทำงานถึงแม้ว่าผลการทำงานจะไม่เป็นอย่างคาดหวัง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ											
3.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน											
3.1.1	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.2	ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อสร้างความช่วยเหลือต่อกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.3	ผู้บริหารให้โอกาสครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2 การฝึกอบรมนอกงาน											
3.2.1	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.2	ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.3	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เรียนรู้ด้วยตัวเองและนำความรู้มาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น											
4.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน											
4.1.1	ผู้บริหารชื่นชม ให้กำลังใจในการทำงานของครูและเมื่อครูเกิดความท้อแท้ในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.2	ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้สึกและรับฟังความคิดเห็นของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.3	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 การฝึกอบรมนอกงาน											
4.2.1	ผู้บริหารให้ครูได้ไปดูงานและนำมาปรับปรุงการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.2	ผู้บริหารให้ครูได้เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นและให้คำแนะนำโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.3	ผู้บริหารให้ครูได้เข้าอบรมเพื่อนำความรู้มาปรับใช้และพึ่งพากันในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ											
5.1 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน											
5.1.1	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูในการทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.1.2	ผู้บริหารให้ครูได้ทำงานต่างๆ ร่วมกัน โดยให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำ สร้างความร่วมมือในการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.1.3	ผู้บริหารให้ครูได้ร่วมมือกันทำงานในทุกฝ่าย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2 การฝึกอบรมนอกงาน											
5.2.1	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้ศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2.2	ผู้บริหารให้โอกาสครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนและหน่วยงานอื่น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.2.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสครูได้เข้าอบรมและสัมมนาอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ผลการประเมิน IOC ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 2 ศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 1

ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ	ดร.พญณี	ดร.รัฐิกรณ์	ดร. พยัพพิญ์	ดร.สุพัฒนา	ดร. จุฑาทิพย์	รวม	แปลผล
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง คุณครูเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานล้นมือ แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการปฏิบัติงานหรือเมื่อประสบปัญหา เพื่อให้งานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ							
1. ครูมีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้ในระดับใด							
1.1 ครูอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมากหรือที่มีงานคั่งค้าง	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
1.2 ครูปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
1.3 ครูมักจะให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาหรือไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 ครูให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 ครูเต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.6 ครูอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ทำงานไม่เสร็จ	+1	+1	0	0	-1	0.2	

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ดร. พงษ์ธี	ดร. รุติกรรณ์	ดร. ทศยทิพย์	ดร. สุพัฒนา	ดร. จุฑาทิพย์	รวม	แปลผล
ตามกำหนด							
1.7 ครูมักจะช่วยงานผู้บังคับบัญชาแม้จะไม่ใช่ภาระหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.8 ครูมักจะให้ความช่วยเหลือทันทีเมื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.9 ครูจะช่วยกันไกล่เกลี่ยเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาระหว่างกัน	+1	+1	0	0	0	0.4	

พฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง คุณครูแสดงออกถึงความเคารพ นอบน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน พึ่งพาอาศัยกัน คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อ ผู้อื่น และแสดงความสนใจ เอาใจใส่ต่อความรู้สึกซึ่งกันและกัน							
2. ครูมีพฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่นดังต่อไปนี้ในระดับใด							
2.1 ครูให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ ของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2 ครูแสดงกิริยาและใช้วาจาที่สุภาพกับ เพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 ครูมักจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
2.4 ครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
2.5 ครูพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะ ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.6 ครูแสดงออกทั้งคำพูด การกระทำ และแสดงความชื่นชมที่สร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.7 ครูเข้าประชุมตรงตามเวลาที่นัดหมาย	+1	0	+1	+1	-1	0.4	
2.8 ครูใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.9 ครูปกป้องสิทธิของเพื่อนร่วมงานทุก คนอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง คุณครูมีทัศนคติที่ดีในงานที่ไม่เป็นไปตามความตั้งใจ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน รู้จักควบคุมอารมณ์จากความกดดันต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน							
3. ครูมีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นดังต่อไปนี้ในระดับใด							
3.1 ครูมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 ครูตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3 ครูอดทนต่อข้อจำกัดและความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 ครูปรับปรุงตนเองเสมอเมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงานเพื่อมาแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5 ครูมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.6 ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.7 ครูมีความอดทนต่อความเครียดและความผิดหวังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.8 ครูเต็มใจปฏิบัติงานแม้ทัศนคติของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานไม่ตรงกับตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3.9 ครูไม่แสดงความไม่พอใจ เมื่อได้รับคำสั่งหรือถูกมอบหมายงานเพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้

พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง คุณครูเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ทั้งการทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุด เป็นการแสดงความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา							
4. ครูมีพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือดังต่อไปนี้ในระดับใด							
4.1 ครูเข้าร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
4.2 ครูติดตามและใส่ใจต่อข่าวสารจากคำสั่ง และหนังสือต่างๆ ของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
4.3 ครูร่วมมือปฏิบัติงานกับทุกฝ่าย และกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4 ครูสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4.5 ครูคำนึงถึงการกระทำที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	+1	-1	0.4	
4.6 ครูสมัครใจเข้าร่วมการอบรมต่างๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการทำงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
4.7 ครูเข้าร่วมและร่วมเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.8 ครูมีส่วนในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้สถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.9 ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคก็ไม่ท้อถอย	+1	0	0	0	0	0.2	

<p>พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง คุณครูปฏิบัติและเคารพกฎระเบียบของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทำงานอย่างมีระบบ เป็นระเบียบเรียบร้อย และคุณทรัพย์สินของสถานศึกษาไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว</p>							
<p>5. ครูมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ดังต่อไปนี้ในระดับใด</p>							
5.1 ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 ครูหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ทำให้สถานศึกษาเสื่อมเสียชื่อเสียง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3 ครูตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติงาน และเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4 ครูไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำภารกิจส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.5 ครูใช้เวลาส่วนตัวในการนำงานเอกสารกลับไปทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	0	+1	+1	-1	0.4	
5.6 ครูใช้ทรัพยากรต่างๆ และช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ประหยัด และคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
5.7 ครูมีการวางแผน และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.8 ครูมีความรับผิดชอบในงาน และทำงานได้เสร็จสมบูรณ์ก่อนถึงเวลากำหนดส่งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.9 ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ เพิ่มเติมด้วยความเต็มใจแม้จะนอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5.10 ครูตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงานทั้งตอนเช้าและตอนพักกลางวัน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้

5.11 ครุนำของส่วนรวมไปใช้ และหลังทำงานเสร็จครุนำมาวางไว้ที่เดิมอย่างเป็นระเบียบ	+1	+1	0	0	-1	0.2	
5.12 ครูให้ความสำคัญต่อการนัดหมาย และมาก่อนถึงเวลานัดหมายในการประชุมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้
5.13 ครูทุ่มเททำงานโดยเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เช้า	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
5.14 ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทุ่มเท และซื่อสัตย์แม้ไม่ได้อยู่ในช่วงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนิเทศการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2

ศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ดร.พฤทธิ	ดร.ฐิติกรณ์	ดร. ทศย์ทิพย์	ดร.สุพัฒนา	ดร. จุฑาทิพย์	รวม	แปลผล
ด้านที่ 1 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ							
1. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือของครู โดยการฝึกอบรม ในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด							
1.1 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation): ครูสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในฝ่ายงานต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมของสถานศึกษา และได้ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 ระบบพี่เลี้ยง (Coaching): คุณครูอาวุโส หรือคุณครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ เต็มใจสอนงานและให้คำแนะนำต่อครูในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	ใช้ได้
1.3 การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling): ครูได้รับคำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาหรือไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team): ครูได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง หรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning): ครูมีโอกาสปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้	+1	0	-1	-1	-1	-0.4	

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ดร.พฤทธิ	ดร.ฐิติกรณ์	ดร. พัทย์ทิพย์	ดร.สุพัฒนา	ดร. จุฑาทิพย์	รวม	แปลผล
2. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือของครู โดยการฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด							
2.1 การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar): ครูได้รับโอกาสไปอบรมเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ	+1	+1	+1	0	-1	0.4	
2.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study): ครูได้รับคำแนะนำในการหาความรู้ที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2.3 การศึกษาดูงาน (Field Trip): ครูมีโอกาสได้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	+1	-1	0.4	
2.4 กรณีศึกษา (Case Studies): ครูมีโอกาสได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของผู้อื่นเพื่อช่วยในการทำงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2.5 การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning): ครูมีโอกาสหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต (Internet) และแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ดร.พฤทธิ์	ดร.รัฐกรณ์	ดร. ททัย	ดร.สุพัฒนา	ดร.จุฑาทิพย์	รวม	แปลผล
ด้านที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น							
1. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นของครู โดยการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด							
1.1 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation): ครูได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในฝ่ายต่างๆ ของสถานศึกษา และได้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
1.2 ระบบพี่เลี้ยง (Coaching): คุณครูอาวุโส หรือคุณครูที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ ชื่นชมเมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	ใช้ได้
1.3 การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling): ครูได้กำลังใจจากคุณครูพี่เลี้ยง หรือผู้บริหารเมื่อเกิดความท้อแท้ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team): เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง หรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning): ครูได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหารก่อนการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	-1	0	0.4	
2. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นของครู โดยการฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด							
2.1 การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar): ครูให้คำแนะนำในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้

2.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study): ครุมีโอกาสได้เรียนรู้เพิ่มเติมและนำมา ถ่ายทอดต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
2.3 การศึกษาดูงาน (Field Trip): ครุมี โอกาสได้ไปศึกษาดูงานและนำมา ปรับปรุงความสามารถของตนและเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2.4 กรณีศึกษา (Case Studies): ครุมี โอกาสได้เรียนรู้ประสบการณ์ และวิธีการ แก้ปัญหาที่เหมาะสมจากการทำงานของ ผู้อื่น มาปรับให้เข้ากับการทำงานของ ตนเองและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2.5 การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E- Learning): ครูแบ่งปันความรู้ทาง อินเทอร์เน็ตกับเพื่อนร่วมงานทาง social network เช่น ไลน์	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกร เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ดร.พฤษี	ดร.ฐิติกรณ์	ดร. หทัย	ดร.สุพัฒนา	ดร. จุฑา	รวม	แปลผล
ด้านที่ 3 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น							
1. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของครู โดยการฝึกอบรม ในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด							
1.1 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation): ครูได้สลับเปลี่ยน หมุนเวียนงานในฝ่ายต่างๆ ของ สถานศึกษา เพื่อให้เห็น ภาพรวมของสถานศึกษา และมี ทัศนคติที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
1.2 ระบบพี่เลี้ยง (Coaching): ครูปรับปรุงตนเองเสมอเมื่อ คุณครูอาวุโส หรือคุณครูที่มี ความเชี่ยวชาญในงานนั้นตำหนิ การปฏิบัติงาน และนำมาแก้ไข	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	ใช้ได้
1.3 การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อ ตัว (One-to-One Counseling): ครูได้รับคำแนะนำในการปรับปรุง การทำงานมากกว่าการวิจารณ์	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
1.4 การเรียนรู้ผ่านการทำงาน กลุ่ม (Group Work/Peer Team): ครูและเพื่อนร่วมงานสามารถ ทำงานร่วมกันได้แม้ทัศนคติจะไม่ ตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 การเรียนรู้ผ่านการลงมือ ปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning): ครู ได้รับโอกาสแก้ไขข้อผิดพลาด และปัญหาที่เกิดจากการทำงาน	+1	+1	+1	-1	-1	0.2	


แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมकार เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ดร. พงษ์สิทธิ์	ดร. วิจิตรกรณ	ดร. ททัย	ดร. สุพัฒนา	ดร. จุฑา	รวม	แปลผล
2. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของครู โดยการฝึกอบรม นอกรงาน (Off the Job Training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด							
2.1 การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar): ครู ได้รับโอกาสไปอบรมงานอื่นที่ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self- Study): ครูได้เรียนรู้จากข้อจำกัด และอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2.3 การศึกษาดูงาน (Field Trip): ครูมีโอกาสดูงานที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน และนำ วิธีการแก้ไขมาปรับใช้ได้	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2.4 กรณีศึกษา (Case Studies): ครูมีโอกาสดูเสนอความคิดเห็น ต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อฝึก การแก้ไขปัญหา และความอดทน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
2.5 การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E- Learning): ครูมีเวลาในการ เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ล่วงหน้าผ่านทางอินเทอร์เน็ต (Internet)	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ดร.พฤษ์	ดร. สุทธิกรณ์	ดร. ทศย์ทิพย์	ดร.สุพัฒนา	ดร. จุฑาทิพย์	รวม	แปลผล
ด้านที่ 4 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ							
1. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือของครู โดยการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด							
1.1 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation): ครูได้สับเปลี่ยน หมุนเวียนงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้ มีความรับผิดชอบในการทำงาน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 ระบบพี่เลี้ยง (Coaching): ครู สามารถทำงานร่วมกับคุณครูอาวุโส หรือคุณครูที่มีความเชี่ยวชาญใน งานนั้นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	-1	+1	1	ใช้ได้
1.3 การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling): ครูได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นใน ที่ประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
1.4 การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team): ครูมีโอกาสได้ทำงานกับทุกฝ่าย และ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ จริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning): ครูมีโอกาสในการ เสริมสร้างภาพลักษณ์ของ สถานศึกษาร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	-1	-1	0.2	

2. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือของครู โดยการฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด							
2.1 การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar): ครูได้รับโอกาสเข้าอบรม เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการทำงาน	+1	+1	+1	0	0	0.6	ใช้ได้
2.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study): ครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้น	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2.3 การศึกษาดูงาน (Field Trip): ครูได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งงานที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง กับหน้าที่ของครู	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
2.4 กรณีศึกษา (Case Studies): ครูได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์กับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2.5 การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning): ครูมีช่องทางในการหาและแบ่งปันข้อมูลระหว่างครูใน social network เช่น ไลน์	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้

แนวทางการพัฒนา พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร	ดร.พฤษ์	ดร.จิตติกรณ์	ดร. พชัย	ดร.สุพัฒนา	ดร. จุฑา	รวม	แปลผล
ด้านที่ 5 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่							
1. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของครู โดยการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด							
1.1 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation): ครูได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมของสถานศึกษา และสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
1.2 ระบบพี่เลี้ยง (Coaching): ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาตามคำแนะนำของคุณครูพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	-1	0	0.4	
1.3 การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling): ครูได้รับคำแนะนำในการทำงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคุณครูที่เกี่ยวข้องในงานนั้นๆ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
1.4 การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team): ครูและเพื่อนร่วมงานช่วยกันทำงานได้เสร็จสมบูรณ์ก่อนถึงเวลากำหนดส่งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5 การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experience Based/In-work Learning): ครูได้ทำงานอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้ครอบคลุมมากขึ้น	+1	+1	+1	-1	0	0.4	

2. โรงเรียนควรมีการพัฒนาพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ของครู โดยการฝึกอบรมนอกรงาน (Off the Job Training) ดังต่อไปนี้ในระดับใด							
2.1 การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar): ครูมีโอกาเป็นผู้อธิบายงานที่ครูเชี่ยวชาญให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจมากขึ้น	+1	+1	+1	0	-1	0.4	
2.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study): แผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนช่วยให้ครูวางแผนและทำงานได้เป็นระบบมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2.3 การศึกษาดูงาน (Field Trip): ครูมีโอกาสได้เห็นตัวอย่าง และมุมมองที่หลากหลายในการทำงานในหน้าที่ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 กรณีศึกษา (Case Studies): ครูมีโอกาสได้เห็นประสบการณ์การทำงานของผู้อื่น และนำมาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5 การเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning): ครูมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการส่งงานทางอินเทอร์เน็ต เช่น e-mail และส่งงานได้ถูกต้อง ตรงเวลา	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม
2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY